



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta, con el código 78000262012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 12 de junio de 2023, de una parte por la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta, y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación General del Trabajo (CGT), de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 19 de junio de 2023.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

ANEXO

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta

TÍTULO I.*Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia*

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 3. Vigencia: Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia.

TÍTULO II.*Vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio**Capítulo I. Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*

Artículo 5. Composición y funciones.

Artículo 6. Principio de no discriminación e igualdad. Plan de igualdad de oportunidades.

Capítulo II. Procedimiento de solución de discrepancias.

Artículo 7. Sistemas de solución de discrepancias.

TÍTULO III.*Organización de las condiciones de trabajo*

Artículo 8. Poder de dirección.

Artículo 9. Planes de ordenación.

TÍTULO IV.*Ingreso y promoción profesional, provisión de vacantes y contratación**Capítulo I. Ingreso y promoción profesional.**Sección 1ª. Personal de nuevo ingreso.*

Artículo 10. Selección de plazas.

Artículo 11. Sistema de selección.

Artículo 12. Concurso-oposición.

Artículo 13. Convocatoria.

Artículo 14. Condiciones para el ingreso.

Artículo 15. Puestos de difícil cobertura.

Sección 2ª. Promoción profesional.

Artículo 16. Promoción interna.

Artículo 17. Tipo de promoción.

Artículo 18. Requisitos.

Artículo 19. Convocatoria.

Artículo 20. Cese y toma de posesión en el turno de promoción interna.

Sección 3ª. Normas de aplicación a los procesos selectivos.

Artículo 21. Órganos de selección.

Artículo 22. Periodo de prueba .

Artículo 23. Suspensión y exención del periodo de prueba.

Capítulo II. Sistemas de provisión.

Artículo 24. Provisión de vacantes.

Artículo 25. Traslados por causas extraordinarias.

Artículo 26. Concurso de traslados abierto y permanente.

Artículo 27. Libre designación.

Capítulo III. Otras formas de provisión y movilidad.

Artículo 28. Principios generales.

Artículo 29. Movilidad para la protección de la salud.

Artículo 30. Procedimiento y principios generales.

Artículo 31. Movilidad de la víctima violencia de género.

Artículo 32. Movilidad por razón de violencia terrorista.

Artículo 33. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Artículo 34. Traslados de personal conductor por pérdida de puntos del carnet.

Artículo 35. Traslados de trabajadores fijos por antecedentes por delitos sexuales.

Artículo 36. Permuta.

Artículo 37. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Artículo 38. Reingreso del personal de otras Administraciones adscrito a Centros o Unidades transferidas y en situación de excedencia al momento de la transferencia.

Artículo 39. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 40. Movilidad funcional con cambio de grupo profesional.

Artículo 41. Movilidad geográfica.

Artículo 42. Lugar de trabajo y desplazamiento.

Capítulo IV. De la consolidación y estabilidad en el empleo.

Artículo 43. Estabilidad en el empleo.

Artículo 44. Selección de personal temporal.

TÍTULO V.

Clasificación profesional

Artículo 45. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 46. Objetivos del sistema de clasificación.

Artículo 47. Elementos y bases del sistema de clasificación.

Artículo 48. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

Artículo 49. Grupos profesionales.

Artículo 50. Requisitos para el acceso al grupo profesional.

Artículo 51. Categoría profesional.

Artículo 52. Categoría profesional a extinguir.

Artículo 53. Categoría profesional a funcionarizar.

Artículo 54. Especialidades.

TÍTULO VI.

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 55. Derecho a la formación.

Artículo 56. Asistencia a cursos.

Artículo 57. Adaptación de jornada.

TÍTULO VII.*Jornada y horarios*

Artículo 58. Jornada laboral.

Artículo 59. Jornada del personal laboral que presta servicios en centros docentes.

Artículo 60. Resto de jornadas del personal docente.

Artículo 61. Jornadas especiales.

Artículo 62. Campaña de prevención y extinción de incendios.

Artículo 63. Compensación por horas extraordinarias.

Artículo 64. Calendarios laborales.

Artículo 65. Compensación de jornada.

Artículo 66. Adaptación del horario por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 67. Adaptación del horario por razón de violencia de género.

TÍTULO VIII.*Vacaciones, permisos y licencias**Capítulo I. Vacaciones.*

Artículo 68. Normas generales.

Artículo 69. Reglas adicionales.

Artículo 70. Régimen de disfrute.

Artículo 71. Disfrute de vacaciones con normas especiales.

Artículo 72. Solicitud.

Artículo 73. Cambios o interrupciones en el período de disfrute.

Artículo 74. Acumulación de otros permisos.

Capítulo II. Licencias y permisos.

Artículo 75. Licencia por enfermedad .

Artículo 76. Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 77. Licencia por estudios.

Artículo 78. Licencia para la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria.

Artículo 79. Licencia para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo.

Artículo 80. Licencia por asuntos propios.

Artículo 81. Normas comunes a estas licencias.

Artículo 82. Permisos de carácter general.

Artículo 83. Normas comunes a los permisos del artículo 82.

Artículo 84. Permisos por nacimiento o adopción.

Artículo 85. Derechos económicos.

Artículo 86. Resto de permisos.

Artículo 87. Normas comunes a los permisos del artículo 86.

Artículo 88. Permisos por razón de violencia de género.

Artículo 89. Protección de la intimidad.

Artículo 90. Normas comunes licencias y permisos.

Artículo 91. Reducción de jornada.

TÍTULO IX.

Estructura salarial

Capítulo I. Conceptos retributivos. Criterios generales y estructura salarial.

Artículo 92. Criterios generales y estructura salarial.

Capítulo II. Salario base y complementos salariales.

Artículo 93. Salario base.

Artículo 94. Complementos salariales.

Artículo 95. Complementos personales: antigüedad.

Artículo 96. Complementos personales: otras retribuciones de carácter personal.

Artículo 97. Plus de categoría profesional.

Artículo 98. Complemento específico.

Artículo 99. Complemento de puesto singular.

Artículo 100. Nocturnidad.

Artículo 101. Turnicidad.

Artículo 102. Complemento atención continuada.

Artículo 103. Complemento por continuidad asistencial.

Artículo 104. Complemento de carrera profesional.

Artículo 105. Campaña especial de extinción de incendios.

Artículo 106. Campaña especial de vialidad.

Artículo 107. Complemento de jornada partida.

Artículo 108. De atención directa al público.

Artículo 109. Complementos de disponibilidad.

Artículo 110. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 111. Liquidación de partes proporcionales.

Capítulo III. Dietas e indemnizaciones.

Artículo 112. Principios Generales.

TÍTULO X.

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Capítulo I. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 113. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 114. Supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Artículo 115. Excedencias.

Capítulo II. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 116. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 117. Jubilaciones.

TÍTULO XI.

Régimen disciplinario

Artículo 118. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 119. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 120. Faltas disciplinarias.

Artículo 121. Sanciones.

Artículo 122. Prescripción de las faltas y sanciones.

Artículo 123. Procedimiento disciplinario.

TÍTULO XII.

Prevención de riesgos laborales y asistencia

Capítulo I. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 124. Principios generales.

Artículo 125. Protección de la maternidad.

Artículo 126. Derechos de participación y representación de los trabajadores.

Artículo 127. Planificación de actividades preventivas.

Artículo 128. Equipos de protección individual.

Artículo 129. Vigilancia de la salud.

Capítulo II. Asistencia.

Artículo 130. Responsabilidad civil del personal de conducción.

Artículo 131. Responsabilidad civil.

Artículo 132. Póliza de accidentes.

Artículo 133. Responsabilidad del personal en contacto directo con menor.

Artículo 134. Beneficios sociales.

Artículo 135. Servicio de cocina y comedor.

TÍTULO XIII.

Derechos sindicales

Artículo 136. Pacto de derechos sindicales.

Artículo 137. Del comité intercentros.

TÍTULO XIV.

Personal fijo-discontinuo

Artículo 138. Concepto.

Artículo 139. Retribuciones.

Artículo 140. Proporcionalidad.

Artículo 141. Vinculación.

TÍTULO XV.***Operativo de prevención y extinción de incendios forestales
de Castilla y León***

Artículo 142. Ámbito de aplicación.

Artículo 143. Contenido de la prestación.

Artículo 144. Duración de la prestación.

Artículo 145. Lugar de trabajo.

Artículo 146. Selección de personal.

Artículo 147. Provisión de puestos de trabajo y movilidades.

Artículo 148. Vigilancia de la salud y examen de salud.

Artículo 149. Forma y orden de llamamiento del personal fijo discontinuo del operativo.

Artículo 150. Régimen retributivo.

Artículo 151. Complemento de campaña especial de extinción de incendios.

Artículo 152. Formación y entrenamiento.

Artículo 153. Vacaciones anuales.

Artículo 154. Jornada de trabajo y calendario laboral.

Artículo 155. Trabajos en tareas preventivas y otras.

Artículo 156. Categorías profesionales del operativo.

TÍTULO I.***Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia******Artículo 1. Partes que lo conciertan.***

El presente convenio colectivo se establece entre la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, los organismos autónomos dependientes de esta (en lo sucesivo Administración) y el personal laboral de las mismas, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. El presente convenio colectivo se aplicará, en todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León, al personal que, con relación jurídico-laboral, presta o pase a prestar servicios en el ámbito de la Administración General de dicha Comunidad y de los organismos autónomos dependientes de esta.

2. La ampliación, por integración de nuevo personal que, dentro del ámbito precitado, proceda, derivada de procesos de transferencia o de otros actos, posteriores a la entrada en vigor del presente convenio, en virtud de los cuales se deba entender que la Administración ha pasado a subrogarse o suceder en la titularidad de las relaciones laborales del personal afectado por los mismos, exigirá la previa negociación y acuerdo con las organizaciones sindicales que, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 de la Constitución, 87 del Estatuto de los Trabajadores y 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, resulten legitimadas para ello, sin perjuicio todo ello de lo establecido en la Ley de presupuestos vigente en el momento o norma que la sustituya, que al efecto disponga la normativa legal que le afecte y en el artículo 5 del convenio colectivo, en relación con las funciones de la comisión paritaria en materia de definición de funciones y expedientes de homologación.

La falta de acuerdo al respecto impedirá la aplicación de lo dispuesto en el presente convenio al personal afectado por dichos procesos, siéndoles de aplicación entre tanto la normativa que tuvieren en la Administración o empresa de origen.

3. Respecto del personal laboral docente de la Consejería de Educación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

3.1. Profesorado de religión. Al personal docente contratado en régimen laboral para impartir la asignatura de religión en los centros públicos de enseñanza no universitaria de Castilla y León, le serán de aplicación todas las condiciones pactadas en este convenio en lo que no se opongan a su régimen regulador especial, recogido en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio y demás normativa de desarrollo.

El régimen de vacaciones, permisos y licencias será el aplicable al personal funcionario docente de enseñanza no universitaria.

3.2. Profesorado de inglés del convenio British Council. Al personal docente contratado en régimen laboral, en los centros docentes públicos de enseñanza no universitaria de Castilla y León, que figuren en la relación de profesorado seleccionado en el marco del citado convenio British Council, le serán de aplicación todas las condiciones pactadas en este convenio en lo que no se oponga a su régimen regulador especial, recogido en el convenio de colaboración firmado por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte y The British Council el 23 de abril de 2013 y en las demás disposiciones que se dicten en su desarrollo.

El régimen de vacaciones, permisos y licencias será el aplicable al personal funcionario docente de enseñanza no universitaria.

4. Respecto del personal laboral que presta sus servicios en la Gerencia Regional de Salud, se establece lo siguiente:

4.1. El personal que presta sus servicios en los servicios centrales y en las gerencias de salud de área del citado organismo autónomo queda incluido, plenamente, en el ámbito del presente convenio que, en consecuencia, le será de aplicación en todos sus extremos.

4.2. El personal que presta sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud queda, asimismo, incluido en el ámbito del presente

convenio, siéndole de aplicación la regulación contenida en el mismo, sin perjuicio de lo siguiente:

a.– Selección de personal laboral temporal:

Para la cobertura temporal de puestos adscritos a personal laboral en aquellos supuestos en los que exista reserva del mismo por parte de personal laboral fijo, se procederá a su cobertura acudiendo a las bolsas o listas que al efecto se constituyan para la cobertura de plazas de carácter temporal del personal de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

b.– Concurso de traslados abierto y permanente:

Podrá participar en el concurso de traslados abierto y permanente regulado en el artículo 26 del presente convenio, a fin de obtener destino fuera del organismo autónomo, en los términos establecidos en el citado precepto y en sus normas de desarrollo, si bien no se adjudicarán destinos en plazas vacantes en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

c.– Movilidad para la protección de la salud:

Podrá acceder al procedimiento de movilidad regulado en los artículos 29 y 30 del presente convenio. No obstante, en este último caso, en los supuestos en los que, por el órgano competente se prescriba el cambio de puesto de trabajo, la reubicación, en su caso, del personal afectado, se realizará fuera del ámbito de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

d.– Movilidad funcional, geográfica y movilidad funcional con cambio de grupo: Se aplicará la norma convencional, restringida al ámbito de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, siempre que no suponga la cobertura temporal de un puesto de trabajo vacante y en consecuencia, solamente en aquellos supuestos de ausencia de la persona titular del puesto de trabajo.

e.– Clasificación profesional y régimen retributivo:

Les será de aplicación su regulación específica.

f.– Formación y perfeccionamiento profesional:

Podrá participar en los planes de formación establecidos por la Administración de la Comunidad, en los términos y condiciones previstos en las correspondientes convocatorias.

g.– Tiempo de trabajo:

En materia de jornada, vacaciones, licencias y permisos será aplicable la regulación establecida, o que pueda establecerse, en el régimen estatutario.

La aplicación de jornada se articulará a través de los correspondientes calendarios anuales.

h.– Salud laboral:

Se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa desarrolladora teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y sus órganos propios.

5. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) El personal laboral contratado en el exterior.
- b) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2º. 1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- c) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 6.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- d) Los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- e) El personal contratado como experto docente por el ECYL, al que se refiere la Orden EYE/604/2005, de 28 de febrero.
- f) El personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre.

Artículo 3. Vigencia: Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León y su duración se extenderá hasta 31-12-2025.

Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4. Denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido.

TÍTULO II.*Vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio***CAPÍTULO I.***Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio**Artículo 5. Composición y funciones.*

1.— Como órgano de vigilancia, control e interpretación del convenio se constituirá una comisión paritaria, dentro de los quince días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León. Dicha comisión estará formada por siete personas integrantes de cada una de las partes, siendo la representación de las personas trabajadoras de las organizaciones sindicales firmantes en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el presente convenio.

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) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- b) Actualizar y modificar el contenido del convenio cuando resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias o acuerdos o pactos suscritos entre la administración autonómica y los sindicatos.
- c) La inclusión, definición y encuadramiento de las categorías profesionales 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 personas trabajadoras y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las categorías profesionales existentes en este convenio colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de otras administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.
- e) Emitir informe a las partes en negociación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- f) Servir de cauce de información entre la Administración y el personal laboral que presta sus servicios en la misma, sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- g) Recibir información semestral sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio.
- h) Estudiar y vigilar la aplicación y el cumplimiento de lo pactado.

i) Intervenir de manera previa como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del convenio pudiera originar.

j) Las que se le atribuye expresamente en el presente convenio colectivo.

3. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia a través de la Dirección General de la Función Pública, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

4. Las personas integrantes de la comisión paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para la asistencia a las reuniones de dicho órgano y, en su caso, a las de las comisiones de trabajo previstas en el apartado 6 siguiente.

5. Para su funcionamiento, la comisión paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

6. La comisión paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

7. La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha comisión.

8. La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, salvo acuerdo del grupo de trabajo, y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente de acuerdo con lo que al respecto se determine en el reglamento interno de funcionamiento de la misma.

9. Los acuerdos de la comisión relativos a las letras a), d), e), f), i), y j), se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio, al cual se anexarán.

10. Los acuerdos de la comisión relativos a las letras b) y c) se adoptarán por unanimidad de entre ambas representaciones. Serán objeto de registro en la oficina pública correspondiente, se publicarán en el BocyL y en la página web de la Junta de Castilla y León siendo de aplicación inmediata.

11. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán de adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumaria y objetividad, sin que, en ningún caso, puedan superar los dos meses desde su entrada en el registro de la comisión paritaria. De no resolverse en los plazos señalados, se tendrá por intentado “sin acuerdo”, quedando expedita la vía de solución de discrepancias prevista en el artículo 7 del convenio colectivo.

12. Dicha comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.

Artículo 6. Principio de no discriminación y de igualdad. Plan de igualdad de oportunidades.

1. Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen,

nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, religión o convicciones, opción, discapacidad o enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

2. Principio de igualdad. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a mantener y promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como a detectar, prevenir y en su caso eliminar, toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

3. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y, a tal efecto, se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación, identidad y/o expresión de género, adhesión o no a organizaciones sindicales y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del estado español.

El Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El citado plan será de aplicación al personal laboral, siendo todas sus medidas de obligado cumplimiento para todas las partes. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se constituya velará por evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CAPÍTULO II.

Procedimiento de solución de discrepancias

Artículo 7. Sistemas de solución de discrepancias.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el A.S.A.C.L. en los términos que figuran recogidos III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito con fecha 29 de septiembre de 2015, que a todos los efectos se entenderá extendido al ámbito personal, temporal y material de este convenio, previas las formalidades que, a tal efecto, resulten pertinentes.

TÍTULO III.*Organización de las condiciones de trabajo**Artículo 8. Poder de dirección.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, y su aplicación práctica corresponde a las personas titulares de las jefaturas de las distintas unidades, centros y servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en la legislación vigente.

Artículo 9. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. La planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y artículo 69.2 del Estatuto Básico del Empleado Público podrá aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Los planes de ordenación podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.
- e) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- f) Medidas de promoción interna y de formación del personal.
- g) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.

Los planes para la ordenación de los recursos humanos serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Las memorias justificativas de los planes de ordenación contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de ordenación se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la reasignación de efectivos, vean modificado su municipio de residencia, sin perjuicio de otras ayudas que puedan establecerse en los planes de ordenación, tendrán derecho a la indemnización fijada en estos o, en su defecto, a la prevista en este convenio colectivo para los supuestos de movilidad geográfica.

En los concursos de provisión que se convoquen al amparo de un plan de ordenación, se aplicará el procedimiento y baremo establecido en el vigente convenio colectivo.

En ningún caso, la aplicación de los planes de ordenación supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral.

Aquellas medidas aprobadas en un plan de ordenación que pudiesen entrar en contradicción con lo establecido en el presente convenio, tendrán prevalencia sobre lo dispuesto en este, si así se acuerda con la representación sindical.

TÍTULO IV.

Ingreso, promoción profesional, provisión de vacantes y contratación

CAPÍTULO I.

Ingreso y promoción profesional.

Sección 1ª. Personal de nuevo ingreso.

Artículo 10. Selección de plazas.

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entiendan necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente convenio colectivo.

El porcentaje de vacantes reservadas a personas con discapacidad física y/o intelectual será el fijado en la normativa de aplicación. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Artículo 11. Sistema de selección.

Los sistemas de selección serán los previstos en el artículo 42 de la Ley de la Función Pública de la Administración de Castilla y León, o norma que la sustituya, utilizándose con carácter ordinario el sistema de concurso-oposición siempre que sea

precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de las personas aspirantes.

Artículo 12. Concurso-oposición.

En el concurso-oposición, las pruebas teórico-prácticas se calificarán de 0 a 20 puntos y representarán el 85% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 15% restante a la valoración de los méritos, lo que, sobre una calificación final global de 10 puntos máximos, representa los siguientes valores:

- a) Los 20 puntos máximos representarán el valor máximo de 8,5 sobre 10, siendo el valor punto de la prueba teórica, por tanto, de 0,425 puntos (8,5/20).
- b) El número máximo de puntos atribuidos a la valoración de méritos representará el valor máximo de 1,5 puntos sobre 10, siendo el valor punto del concurso igual al cociente de dividir 1,5 por el número máximo de puntos del concurso.

Los méritos sólo podrán computarse previa su alegación en la solicitud cuando el trabajador o trabajadora supere la puntuación mínima fijada para cada prueba teórico-práctica.

Las vacantes se adjudicarán a las personas aspirantes aprobadas por orden de puntuación.

El personal que preste servicios con carácter de fijo en esta Administración no podrá participar en los procesos de selección regulados en este capítulo, salvo que lo hiciere para acceder a distinta categoría y, en su caso, especialidad.

Artículo 13. Convocatoria.

1. Las convocatorias públicas que se realicen para cubrir vacantes por los sistemas previstos en este capítulo deberán estar previamente informadas por la comisión paritaria y contendrán en todo caso:

- a) El número de plazas con especificación de categoría profesional y, en su caso, especialidad.
- b) Número de vacantes reservadas al turno libre y, en su caso, al turno de discapacidad.
- c) Número de vacantes reservadas en su caso, al turno de discapacidad intelectual.
- d) Titulación exigible o en su caso, haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional correspondiente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito no se aplicará a las personas aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de Derecho Comunitario.

- e) La composición de los tribunales que han de juzgar las pruebas de selección, procurando tender a la paridad entre hombres y mujeres.
- f) El temario de las pruebas a las que obligatoriamente serán sometidas todas las personas aspirantes en estos sistemas de provisión, así como el desarrollo de las pruebas. En relación con estas últimas se analizará la conveniencia de anticipar las de carácter práctico a las teóricas.
- g) El plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a quince días hábiles.
- h) Méritos profesionales de las personas aspirantes.
- i) Plazos de formalización de los contratos y de incorporación y duración del período de prueba.

2. Una vez efectuada la calificación final de las personas aspirantes, el tribunal calificador elevará al consejero-a competente en materia de función pública la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquella el número de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho. No obstante lo anterior, siempre que el tribunal calificador haya propuesto el nombramiento de igual número de personas aspirantes que el de plazas convocadas y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas, fallecimiento de alguna persona aspirante que ha superado el proceso selectivo antes de la adquisición de la condición de personal laboral fijo, o alguna persona aspirante que no cumpliera los requisitos previstos para adquirir tal condición, antes de la firma del contrato, o una vez firmado el contrato no llegara a formalizarse con la incorporación del trabajador-a el día previsto, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible consideración como personal laboral fijo.

3. Para poder ofertar un puesto de trabajo será necesario que haya quedado desierto al menos en una resolución del concurso regulado en el art. 26.

Sin perjuicio de los criterios que puedan derivar de la normativa aplicable a la correspondiente oferta de empleo público, la selección de los puestos que figuran en la relación de puestos de trabajo se realizará ofertándose prioritariamente aquellos ocupados por personal temporal de mayor antigüedad en su último destino, y en caso de empate, el puesto de más antigüedad en situación de vacante ocupado por personal temporal.

Artículo 14. Condiciones para el ingreso.

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

1. Nacionalidad.

1.1 Tener la nacionalidad española. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa básica estatal para el acceso al empleo público.

1.2. Ser nacional de los Estados miembros de la Unión Europea.

1.3. Cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de las/los españoles y de las/los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea siempre que no estén separados/as de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los de su cónyuge, que vivan a su cargo menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

1.4. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y trabajadoras.

1.5. Las/los extranjeros que, no estando incluidos en los párrafos anteriores, se encuentren con residencia legal en España.

2. Poseer la titulación requerida, o en su caso, haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional correspondiente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito no se aplicará a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de Derecho Comunitario.

3. Haber cumplido los 16 años o la edad mínima exigida por la normativa sectorial que resulte de aplicación en cada caso o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

4. Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Artículo 15. Puestos de difícil cobertura.

Podrán realizarse convocatorias específicas de selección para la cobertura de puestos que, con carácter singularizado, se identifiquen en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral como de «DF, difícil cobertura».

Siendo considerados, en todo caso, como tales, aquellos cuyo centro de trabajo se encuentre en municipios de menos de 5.000 habitantes y a una distancia superior a 50 kilómetros de poblaciones de más de 20.000 habitantes, considerando así su singular nivel de dispersión demográfica que dificulte la ocupación del puesto con carácter definitivo, entre el personal laboral.

Sección 2ª. Promoción profesional para el personal laboral fijo.

Artículo 16. Promoción interna.

La Administración y sindicatos firmantes señalan como necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la carrera profesional, que

satisfaga las aspiraciones de los empleados y empleadas públicas, así como que atienda las necesidades de la Administración y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

A tal efecto se garantiza que las plazas ofertadas a promoción interna serán un mínimo del 30% del número del total de las plazas de la oferta de empleo público siempre y cuando existan puestos disponibles no comprometidos en las distintas ofertas de empleo público.

Podrán ofrecer a este procedimiento hasta el cien por cien de las plazas vacantes de necesaria cobertura y que resulten vacantes de las ofertadas en concurso de traslados.

Se potenciará la carrera profesional del personal laboral como sistema de promoción.

Artículo 17. Tipos de promoción.

A.– Vertical, cuando lo sea a una categoría profesional distinta de la ostentada y encuadrada en un grupo superior.

B.– Horizontal, cuando la promoción lo es a una categoría profesional del mismo grupo.

C.– La promoción cruzada en los términos expresados en la Ley de Función Pública de Castilla y León.

Artículo 18. Requisitos.

Pertenecer a una categoría profesional y/o, en su caso, especialidad distinta pero integrada en el mismo grupo profesional o en cualquiera de los grupos inferiores al que corresponda la categoría profesional convocada.

Acreditar la prestación de servicios efectivos como personal trabajador laboral fijo de esta Administración en la categoría profesional y/o, en su caso, especialidad desde la que promociona durante un período mínimo de dos años y cumplir los requisitos de titulación o, en su caso, haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional correspondiente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

El personal perteneciente a la plantilla de la Administración, que haya sido o sea objeto de transferencia, traspaso o adscripción a otra administración, organismo o ente de naturaleza pública, podrá participar con arreglo a las prescripciones contenidas en la norma reguladora de dicha transferencia, traspaso o adscripción.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría profesional estará sometida a la previa superación del proceso selectivo correspondiente.

Artículo 19. Convocatoria.

1. Los procesos de promoción serán objeto de la oportuna convocatoria que se formalizan de manera separada a la de los procesos de selección para nuevo ingreso y deberá ser informada previamente por la comisión paritaria.

2. Como sistema ordinario de selección se establece el concurso-oposición que se seguirá de acuerdo con las siguientes reglas:

Primera. – En la fase de oposición, mediante el desarrollo de las pruebas previstas en la convocatoria, se exigirán conocimientos de carácter específicos de las categorías profesionales a las que pertenezcan las plazas que, en todo caso, estarán sujetos a la correspondiente adaptación cuando las personas aspirantes estén afectadas por alguna discapacidad, en función de las características de esta.

Segunda. – Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional de la persona aspirante y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la categoría profesional a la que aspira.

Tercera. – Las pruebas previstas en las convocatorias se calificarán de 0 a 20 puntos y representarán el 70% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 30% restante a la valoración de los méritos, lo que, sobre una calificación final global de 10 puntos máximos, representa los siguientes valores:

- a) Los 20 puntos máximos representarán el valor máximo de 7 sobre 10.
- b) El número máximo de puntos atribuidos a la valoración de méritos representará el valor máximo de 3 puntos sobre 10.

Los méritos sólo podrán computarse previa su alegación en la solicitud cuando la persona trabajadora supere la puntuación mínima fijada para cada prueba teórico-práctica.

La calificación final se obtendrá por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la de concurso, una vez prorrateadas al 70 y 30 por cien, respectivamente. Para determinar dicha cifra, se utilizará la siguiente fórmula: $10 (0,70 \times \text{nota oposición}/20 + 0,30 \times \text{puntos concurso}/15)$. Las puntuaciones se redondearán al alza en el tercer decimal.

Cuarta. – A la fase de concurso se aplicará el siguiente baremo:

- Por pertenecer a una categoría profesional del mismo grupo, 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de cuatro puntos.
- Por pertenecer a grupos inferiores, 0,05 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.
- Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por títulos académicos reconocidos oficialmente, en relación directa con la categoría a que se promociona, un punto por cada uno, hasta un máximo de 2 puntos.

Quinta.– Las vacantes se adjudicarán a las personas aspirantes aprobadas por orden de puntuación.

Artículo 20. Cese y toma de posesión en el turno de promoción interna.

1. La persona trabajadora que haya obtenido una plaza en la fase de promoción interna le podrá ser diferido el cese en su puesto de trabajo por necesidades del servicio, por un período máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado o interesada y al órgano competente en materia de personal correspondiente al puesto adjudicado.

2. El órgano competente en materia de personal del nuevo destino de la persona trabajadora podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un máximo de veinte días hábiles si el destino radica en distinta localidad y así lo solicita la persona interesada por razones justificadas.

3. Asimismo podrá ser aplazada la toma de posesión en el caso de que la plaza obtenida esté ocupada por un contratado por duración determinada hasta que finalice su contrato, no permitiéndose la prórroga del mismo en ningún caso.

4. En los supuestos recogidos en los números 1, 2 y 3 anteriores y a efectos únicamente de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de incorporación señalada en la convocatoria y no la de toma de posesión y si aquella viniere fijada en períodos de más de un día se tomará como tal el primer día de cómputo.

5. En todo caso, no adquirirá la condición de personal laboral fijo de la categoría profesional convocada la persona aspirante aprobada que sin causa justificada no formalice el contrato de trabajo dentro del plazo posesorio establecido para ello.

Sección 3ª. Normas de aplicación a los procesos selectivos.

Artículo 21. Órganos de selección.

Los órganos de selección de los procesos selectivos de acceso a la condición de personal laboral se ajustarán, en cuanto a su constitución, organización y funcionamiento, a lo previsto en la normativa básica estatal aplicable.

Artículo 22. Período de prueba.

Aprobada por el órgano competente de la Administración la propuesta que formule el tribunal calificador, se acordará la admisión provisional de la persona trabajadora concretándose en el contrato un período de prueba de tres meses para los trabajadores y trabajadoras de los grupos I y II, de un mes para los trabajadores y trabajadoras de los grupos III y IV.

La Administración y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el caso de que la rescisión laboral parta de la Administración, se comunicará al comité intercentros y al comité de empresa de centro pertinente. Así mismo, aquellas resoluciones que la Administración adopte, relacionadas con la no superación del periodo de prueba,

deberán ser justificadas detallando las concretas razones o motivos que fundamentan tales decisiones.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador o trabajadora será fijo o fija, computándose a todos los efectos este período.

Si al inicio del período de prueba la persona trabajadora mantuviera relación laboral de carácter fijo con la Administración en virtud de contrato anterior, quedará en situación de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto hasta que se materialice la opción por uno de los dos contratos y quedará en excedencia en el otro.

El nuevo contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Artículo 23. Suspensión y exención del período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento pre-adoptivo, excedencia voluntaria por incompatibilidad y disfrute de vacaciones, permisos y licencias, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

El período de prueba es incompatible con la situación de liberación sindical de la persona trabajadora.

No será exigible período de prueba cuando la persona trabajadora con anterioridad haya ya desempeñado en esta Administración, por período igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, o cuando, en atención a las pruebas a realizar, así se prevea en la orden de convocatoria.

CAPÍTULO II.

Sistemas de provisión

Artículo 24. Provisión de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con carácter prioritario con arreglo a los procedimientos previstos en este título.

Artículo 25. Traslado/movilidad por causas extraordinarias.

Con carácter extraordinario, la Administración, a petición de la persona interesada y con el informe favorable vinculante adoptado por mayoría absoluta de ambas representaciones de la comisión de traslados del concurso abierto y permanente, podrá autorizar traslados a los trabajadores y trabajadoras cuando existan razones de enfermedad propia, enfermedad o discapacidad, del cónyuge a su cargo, de la pareja de hecho a su cargo debidamente inscrita en el registro correspondiente o de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad y siempre que no haya posibilidades de una correcta atención a tratamiento en la localidad de destino.

Junto con la solicitud, la persona interesada deberá presentar todos los documentos justificativos de carácter oficial que acrediten la situación por la que se solicita el traslado, debiendo estar actualizados al momento de la solicitud.

En todo caso, la adjudicación lo será, a un puesto vacante de su mismo grupo profesional o inferior, de su misma categoría profesional o de otra categoría profesional distinta, con carácter provisional y con una duración de un año. En todo caso, y de obtener adjudicación, se garantizará durante este periodo la reserva de su puesto de trabajo.

No será posible obtener traslado por causa extraordinaria, cuando la persona trabajadora tenga su destino y residencia, en la misma localidad donde reciba tratamiento médico.

Pasado este tiempo, y de persistir la causa extraordinaria, esta será valorada de nuevo e informada por la comisión de traslados, prorrogándose por periodos de un año, hasta su renuncia o desistimiento o pérdida sobrevenida de la causa.

En este último caso, la persona interesada deberá de ponerlo en conocimiento de la Administración de manera inmediata, restituyéndose la plaza ocupada al concurso abierto y permanente. En caso de no haber comunicado el cese de la causa motivo del traslado, la persona trabajadora será penalizada con la imposibilidad de concursar en la siguiente convocatoria del concurso abierto y permanente.

Artículo 26. Concurso de traslados abierto y permanente.

Para el personal laboral fijo, con carácter continuo o discontinuo, como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo vacantes, existirá el concurso de traslados abierto y permanente.

El concurso de traslados abierto y permanente para el personal laboral fijo será regulado por disposición del órgano competente en materia de función pública, con sujeción en todo caso a las siguientes normas y criterios:

Primero. Para la participación en el concurso abierto y permanente deberán reunirse, a fecha del último día del mes de la resolución anterior, los siguientes requisitos:

- a) Ser personal laboral fijo, con carácter continuo o discontinuo, incluido el personal en suspensión de contrato por baja en campaña y el personal en excedencia, salvo los excedentes voluntarios por interés particular y otros supuestos de excedencia, a que se refieren los apartados 1 y 8 del artículo 115 del convenio colectivo durante el período mínimo obligatorio de permanencia en dicha situación de excedencia.

No podrá participar en el concurso quien se encuentre en período de prueba al no tener la condición de fijo, pudiéndolo hacer como suspenso y desde esta situación respecto a la categoría profesional de origen.

En la expresión «incluido el personal en excedencia» debe entenderse implícito únicamente el personal, cuya excedencia haya sido concedida por la administración incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, ya fuera la excedencia concedida sin o con derecho a reserva de puesto. En este último caso, excedencia con derecho a reserva de puesto, de resultar adjudicatario y de no optar por el reingreso, se le respetará su condición de excedente, si bien la reserva de puesto se mantendrá sobre el obtenido en el concurso.

Excepcionalmente podrá participar el personal perteneciente a la plantilla de la administración que haya sido o sea objeto de transferencia, traspaso o adscripción a otra administración, organismo o ente de naturaleza pública, a quien se exceptúa asimismo de los requisitos establecidos en las letras c) y d) siguientes. La participación de este personal se efectuará con arreglo a las prescripciones contenidas en la norma reguladora de dicha transferencia, traspaso o adscripción que, en todo caso, deberá garantizar a este personal su participación en el concurso abierto y permanente de forma indefinida, a partir del momento de su transferencia, traspaso o adscripción.

- b) No estar cumpliendo sanción que inhabilite para la prestación de servicios en el sector público, ni haber sido sancionado con traslado forzoso en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de solicitudes, en los términos que establece el artículo 121.1 c) del convenio colectivo vigente.
- c) Poseer una antigüedad de al menos un año completo, con carácter fijo, al servicio de la Administración o reconocido por esta. Este requisito no será exigible en los supuestos en que la persona trabajadora, a tenor de lo establecido en el presente convenio, venga obligado a participar en el concurso de traslados abierto y permanente como única forma de reingreso al servicio activo. En estos supuestos la persona trabajadora será considerada a todos los efectos como concursante forzoso.

El período temporal recogido en este apartado, y con relación al personal fijo discontinuo, habrá de entenderse referido a campañas completas, con independencia de la duración de estas.

- d) Haber permanecido al menos dos años completos con carácter definitivo en el puesto de trabajo obtenido por este procedimiento.

El período temporal recogido en este apartado, y con relación al personal fijo discontinuo, habrá de entenderse referido a campañas completas, con independencia de la duración de estas.

- e) Pertenecer como trabajador/a fijo/a al mismo grupo al que pertenezcan los puestos propuestos. Cumplido el requisito anterior, poseer, bien la titulación exigida en la categoría profesional a la que se quiere concursar, bien ostentar la misma categoría profesional, o bien haberla ostentado como personal laboral fijo con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio por un periodo mínimo establecido para el periodo de prueba, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

Por excepción y siempre que reúna los requisitos y aptitudes precisas para su desempeño, podrá concursar a categoría profesional, en su caso, especialidad diferente del mismo grupo profesional o del grupo inferior:

- El personal objeto de transferencia, traspaso o adscripción a que se refiere el párrafo tercero de la letra a) anterior, cuando devenga en utópico su retorno por no existir plazas de su categoría profesional y, en su caso, especialidad.
- El personal excedente al que, durante su situación de excedencia, le haya sido suprimida su categoría profesional y, en su caso, especialidad.

- El personal en excedencia voluntaria que con ocasión de reordenación o reestructuración administrativa posterior a su pase o acceso a la situación de excedente devenga en utópico su derecho al reingreso por no existir puestos de su categoría profesional y, en su caso, especialidad o que, aun existiendo, hayan transcurrido más de seis meses, a contar desde el siguiente al de finalización de su situación de excedencia, sin haberse producido ninguna vacante de su categoría y, en su caso, especialidad.

Se entenderá a tales efectos por finalización de la situación de excedencia la presentación de la solicitud de reingreso en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, y la extinción de la relación de servicios que motivó la incompatibilidad en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

- El personal en activo o en excedencia cuyo puesto de trabajo haya sido o sea declarado a «funcionarizar», siempre y en tanto que no se le permita acceder a la funcionarización o no reúna los requisitos de titulación exigidos para ella.
- El personal en activo o en excedencia cuya categoría profesional haya sido o sea declarada «a extinguir».

Las personas trabajadoras adjudicatarias con carácter definitivo de un expediente de movilidad para la protección de la salud, únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a puestos de la misma categoría profesional que la adjudicada, así como de aquellas que hayan sido informadas por el servicio de prevención como de posible adjudicación, pero siempre dentro del mismo grupo de pertenencia, siéndoles de aplicación lo establecido en este convenio.

- f) Reunir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo para el desempeño del puesto al que concursa y la titulación genérica y específica correspondiente, sin perjuicio de lo expresado en el apartado anterior. El cumplimiento de dichos requisitos deberá ser objeto de acreditación suficiente, que se acompañará a la solicitud de participación en el concurso.

Segundo. Periodicidad del concurso.

El concurso tendrá 4 resoluciones anuales: en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre. Dichas resoluciones serán objeto de publicación en el B.O.C y L.

El personal laboral del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León sólo participará en las resoluciones correspondientes a los meses de noviembre y febrero.

Previamente a cada una de las resoluciones precitadas por la Administración, se arbitrará una fase de adjudicación provisional.

Tercero. Puestos de posible adjudicación.

En cada fase del concurso serán objeto de posible adjudicación los puestos vacantes, al último día del mes de la publicación de adjudicación definitiva anterior, que no se encuentren afectadas por alguna de las siguientes causas de exclusión:

- a) Hayan sido ofertadas a nuevo ingreso, ya sea turno libre o promoción interna.
- b) Que sean de libre designación.

- c) Que, incluidas en un plan de ordenación de recursos humanos, así lo determine el mismo.
- d) Que la Administración emita informe suficientemente motivado en el que se estime procedente su exclusión por razones técnicas, organizativas o productivas. En este caso, el órgano gestor del concurso informará por escrito, de forma pormenorizada y comprensible a la comisión de traslados, de los puestos excluidos y los motivos de exclusión, además se publicarán en la web de la Junta de Castilla y León, junto con la resolución provisional correspondiente.
- e) La modificación o supresión del puesto de trabajo. De no llevarse a cabo dicha modificación o supresión en el plazo máximo de tres años, el puesto será objeto de inclusión en la siguiente resolución del concurso.

Las personas trabajadoras, que, como consecuencia de una movilidad para la protección de la salud, hayan resultado adjudicatarias de un puesto correspondiente a una determinada categoría profesional, únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a puestos de la misma categoría profesional que la adjudicada, así como de aquellas que hayan sido informadas por el servicio de prevención como de posible adjudicación, pero siempre dentro del mismo grupo de pertenencia y, en consecuencia, sólo podrán solicitar puestos de forma individualizada, siéndoles de aplicación lo establecido en este convenio.

Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León que se encuentren vacantes a 30 de noviembre y 31 de agosto de cada año y que no estén afectados por las causas de exclusión recogidas en el apartado anterior serán incluidos, exclusivamente, en la última resolución de cada año.

Cuarto. Baremo.

Cada una de las resoluciones del concurso se llevará a cabo teniendo en cuenta la baremación obtenida, referida en cada una de ellas a la fecha de referencia de méritos y conforme a los siguientes criterios:

- a) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional desde la que concursa, siempre que el concursante, a la fecha de referencia de méritos, se encuentre respecto del mismo en situación de servicio activo o de excedencia con derecho a reserva de puesto y lo ocupe con el carácter de definitivo, a razón de 0,02 puntos por mes.

No se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia por incompatibilidad y excedencia del artículo 115.8, ni el tiempo de suspensión del contrato por las causas previstas en los apartados c) y d) del Art. 113 de este convenio.

Cuando una persona trabajadora se encuentre desempeñando temporalmente funciones correspondientes a otra categoría profesional, es decir, en los supuestos a que se refieren los artículos de este convenio la antigüedad se computará en la categoría profesional de origen.

- b) La antigüedad al servicio de cualquier administración pública, tomando en consideración que los servicios sean los prestados y reconocidos, excluyendo, en su caso, el período valorado en el apartado anterior, 0,01 puntos por mes.

En caso de empate entre dos o más solicitantes se atenderá a la puntuación obtenida en el apartado a). De persistir el empate se deshará en función de la fecha de ingreso en Administración de la Comunidad de Castilla y León y, de continuar, el empate por sorteo.

- c) Las personas concursantes que ostenten idéntica categoría profesional y especialidad en su caso, a las de la plaza solicitada tendrán preferencia respecto del resto de los solicitantes de dicho grupo que no reúnan dicho requisito.

El personal trasladado a tenor de las previsiones del artículo 41.2.2 tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría profesional que se produzcan en la localidad de procedencia.

Así mismo gozará de preferencia, en las condiciones y términos recogidos en el artículo 30.5, párrafo último, el personal trasladado por motivos de salud.

Quinto. Solicitud.

Para participar en este concurso se deberá cumplimentar el modelo que se publicará en la página web de la Junta de Castilla y León, en la forma y el plazo que se establezca, teniendo en todo caso en cuenta que:

- a) Las solicitudes tendrán una vigencia de un año, es decir cuatro resoluciones, excepto para el personal laboral del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, que se corresponderán con las dos resoluciones de noviembre y febrero.
- b) En cada fase de resolución se valorarán únicamente las solicitudes que se encuentren vigentes y completas en la Consejería competente en materia de Función Pública, hasta las 24.00 horas del último día del mes de la resolución definitiva anterior.
- c) Las personas interesadas podrá desistir total o parcialmente de su solicitud; hasta las 24:00 horas del último día del primer mes de cada una de las cuatro resoluciones anuales, es decir, hasta el 31 de marzo para la resolución de mayo, hasta el 30 de junio para la resolución de agosto, hasta el 30 de septiembre para la resolución de noviembre y hasta 31 de diciembre para la resolución de febrero. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el mismo momento en que se presente conforme a lo establecido en este apartado, salvo aquellas solicitudes que se presenten a partir del inicio de la siguiente resolución del concurso, es decir, a partir del 1 marzo para la resolución de mayo, del 1 de junio para la resolución de agosto, del 1 de septiembre para la resolución de noviembre y del 1 de diciembre para la resolución de febrero, en estos supuestos la nueva solicitud no anulará la solicitud con la que estuviese concursando y surtiendo efectos a partir de la siguiente resolución.

Sexto. Adjudicación de destinos.

La adjudicación de destinos se realizará según el orden de preferencia especificado por la persona concursante en la solicitud de participación. Cuando la petición se realice de forma genérica y exista más de una vacante susceptible de ser adjudicada, esta se realizará a plazas no ocupadas, y si todas ellas lo están se adjudicará siguiendo el orden por el que figuran en la relación de puestos de trabajo comenzando por la plaza con personal temporal de mayor antigüedad en la plaza de su último contrato, y en caso de empate, siguiendo por la plaza con más antigüedad en situación de vacante ocupada por personal temporal.

El criterio recogido en el apartado anterior para los supuestos de petición genérica será aplicable a los casos de incumplimiento por parte de las personas concursantes forzosas de solicitar todas las plazas de su grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad.

La adjudicación derivada de la petición genérica excluye las vacantes de jornada inferior a la normal atribuida a la categoría profesional.

La adjudicación de nuevas plazas a tiempo completo al personal laboral fijo-discontinuo, implicará necesariamente la novación modificativa de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas. De igual manera ocurrirá con el personal laboral fijo que, en virtud del concurso, pasare a prestar sus servicios a tiempo completo o parcial o plazas de carácter discontinuo.

Séptimo. Ceses y tomas de posesión.

El cese en el puesto de trabajo que se esté desempeñando a la fecha de la resolución se realizará dentro de los tres días hábiles siguientes al de la publicación de la indicada resolución definitiva del concurso en el Boletín Oficial de Castilla y León.

El plazo de toma de posesión del nuevo destino obtenido deberá efectuarse en los tres días hábiles siguientes al cese, si dicho destino no implica cambio de localidad del puesto de trabajo, y en el plazo de quince días hábiles si implica cambio de localidad del puesto de trabajo o comporta el reingreso al servicio activo.

El plazo posesorio se considerará a todos los efectos, incluso los retributivos, como de servicio activo, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia voluntaria por incompatibilidad y demás situaciones de excedencia análogas sin reserva del puesto de trabajo.

El órgano competente en materia de personal correspondiente al lugar donde preste servicios la persona trabajadora podrá, no obstante, y salvo que el puesto haya sido adjudicado en el concurso o al mismo deba acceder otra persona trabajadora, diferir el cese por necesidades del servicio por un período máximo de un mes, debiendo comunicarse tal decisión a la propia persona interesada y a la unidad a que haya sido destinado la persona trabajadora.

En este supuesto la plaza de la que es titular la persona trabajadora a la que se le ha diferido el cese, tendrá la consideración de vacante desde el día de la publicación en el B.O.C. y L. de la resolución definitiva en la que aquel resultó adjudicatario.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen las vacaciones, permisos o licencias que en su caso hayan sido concedidos a las personas interesadas.

No obstante, a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja temporal o transitoria por enfermedad o riesgo durante el embarazo o disfrutando de permisos por nacimiento o adopción, se diligenciará el cese en el destino anterior y la toma de posesión en el nuevo destino adjudicado en los plazos ordinarios fijados en los apartados anteriores, sin que ello suponga la finalización de la baja, licencia o permiso concedido.

En los supuestos de demora en el cese y a efectos únicamente de cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta como fecha de toma de posesión aquella en que, de no haber mediado la demora, se hubiera producido la toma de posesión.

La Administración facilitará al trabajador-a la formación necesaria para poder desempeñar correctamente el nuevo puesto de trabajo adjudicado en el concurso abierto y permanente, cuando haya tomado posesión en una categoría profesional distinta de la que viniera desempeñando, salvo que tuviera superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional adjudicada, o tuviera el título específico y no genérico exigido para su desempeño, según se establece en el convenio colectivo.

Para el personal laboral fijo discontinuo del operativo, si hubiera finalizado su período de prestación y por tanto se encontrase de baja en campaña, la toma de posesión en el puesto obtenido por concurso, si se tratara de un puesto de trabajo adscrito a personal fijo discontinuo, se hará efectiva en el momento de iniciarse de nuevo su actividad sin que, en este supuesto, corresponda plazo posesorio alguno.

Para el personal laboral fijo a tiempo completo o parcial que obtenga por concurso un puesto vacante fijo discontinuo del operativo, los plazos para el cese y toma de posesión se adecuarán, tomando como referencia la fecha de inicio de su actividad en la correspondiente campaña, todo ello para garantizar el plazo posesorio que, en cada caso, pudiera corresponderle.

Octavo. Renuncias.

Los destinos adjudicados son irrenunciables, salvo que en el mismo proceso se hayan obtenido varios destinos, en cuyo caso, la persona trabajadora afectada deberá optar por uno de ellos en el plazo que a tal efecto le sea conferido.

Igualmente se podrá renunciar cuando, durante el plazo posesorio, se hubiere obtenido otro destino definitivo en cualquier convocatoria pública o proceso de provisión de puestos de trabajo, de esta o cualquier otra administración.

Noveno. Comisión de traslados.

Existirá una comisión de traslados, de la que formarán parte junto a las personas representantes que libremente designe la Administración, una representación de cada una de las centrales sindicales suficientemente representativas en el ámbito a que se extiende el presente convenio.

El número de los representantes de las organizaciones sindicales no podrá ser igual o superior al de las/los miembros designados a propuesta de la Administración.

Corresponderá a la comisión de traslados, entre otras funciones las siguientes:

1. Valoración de los méritos.
2. Propuesta de adjudicación de vacantes, tanto provisional como definitiva.
3. Revisión, análisis y resolución de las alegaciones presentadas a la adjudicación provisional.

Décimo. Pérdida y adquisición categoría profesional.

Cuando, haciendo uso de la segunda opción prevista en el apartado e) de la norma primera de este artículo, a saber: Concurso a puestos del mismo grupo, la persona trabajadora concursante resultase adjudicatario de un puesto perteneciente a una categoría profesional y, en su caso, especialidad, distinta de aquella desde la que concursó, perderá esta última y pasará a ostentar la correspondiente al puesto adjudicado.

Undécimo. Indemnización por traslado.

Los traslados derivados de la participación en el concurso tendrán en todo caso carácter voluntario, y en consecuencia no generarán derecho a indemnización alguna.

Duodécimo. Nulidad y/o modificación parcial de la adjudicación definitiva. Efectos.

1. Cuando en virtud de la ejecución de una sentencia o de la resolución de un recurso a la resolución definitiva del concurso hubiese de modificarse la adjudicación definitiva y la persona adjudicataria fuere cesada en el puesto obtenido en aquella, dicho adjudicatario será adscrito provisionalmente por la autoridad que deba tramitar su cese a otro puesto de la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, que hubiere vacante en la localidad correspondiente al puesto en que es la persona cesada, pasando a percibir las retribuciones del nuevo puesto.

De no existir puesto vacante de tales características, mantendrá las retribuciones de origen y quedará a disposición de la autoridad antes citada, quien le encomendará las tareas, propias de la categoría profesional y, en su caso, especialidad y localidad en que fue cesada que, dentro de su ámbito organizativo, resulten pertinentes.

En ambos supuestos la persona trabajadora podrá participar en el concurso abierto y permanente hasta la obtención de un destino definitivo.

Cuando exista más de una vacante susceptible de ser adjudicada provisionalmente, se aplicarán las siguientes normas: Se adjudicarán primero las vacantes no ocupadas; en el caso de que todas ellas lo estuvieran se seguirá el orden del código identificativo de cinco o seis cifras que figura en la relación de puestos de trabajo publicada en el B.O.C. y L. a efectos de concurso en la columna que dice «puesto de trabajo», empezando por la plaza con personal temporal de mayor antigüedad en la plaza de su último contrato y en caso de empate, siguiendo por la plaza con más antigüedad en situación de vacante por personal temporal.

2. Cuando concurse a puestos del mismo grupo, la persona trabajadora cesada en su puesto y que se encuentra en alguna de las situaciones previstas en el número anterior, y hubiese resultado adjudicataria de un puesto perteneciente a una categoría profesional

y, en su caso, especialidad, distinta a aquella desde la que concursó, consolidará la categoría profesional correspondiente al puesto adjudicado.

3. No obstante, la obligatoriedad de participar en el concurso, a partir de la primera resolución del mismo que se realice siguiente e inmediata a su cese, dicha participación la podrán llevar a cabo, a su elección, en los siguientes términos:

- a) Ejerciendo el derecho de preferencia para obtener, en la localidad de cese, puesto de igual categoría profesional y, en su caso, especialidad que aquel en que resultó adjudicatario/a y posteriormente fue cesado/a.
- b) Renunciando al derecho de preferencia previsto en el punto a). En este supuesto a los méritos en el puesto de trabajo acreditados en la resolución en que resultó adjudicatario/a y posteriormente fue cesado/a se sumarán los correspondientes al tiempo de prestación de servicios en el periodo inmediato posterior, tanto si fueron desempeñados en el puesto en que resultó adjudicatario/a como si lo fueron en alguna de las situaciones previstas en el número 1 anterior, computándose todos ellos dentro de la categoría profesional desde la que concursó, salvo que en aplicación de lo previsto en el número 2 anterior haya consolidado una categoría profesional distinta en cuyo caso se computarán en aquella como méritos en el puesto de trabajo solamente al tiempo de prestación de servicios en el periodo inmediato posterior, tanto si fueron desempeñados en el puesto en que resultó adjudicatario como si lo fueron en alguna de las situaciones previstas en el número 1 anterior.

Artículo 27. Libre designación.

Podrán proveerse por este sistema, siempre que así se haga constar en la correspondiente relación de puestos de trabajo, los puestos así declarados en los planes de empleo, los de personal conductor del presidente-a, vicepresidente-a y consejeros-as de la Junta de Castilla y León, los de dirección de hogar y los de personas responsables de área de los centros de la tercera edad, CAMPs, y COs, en atención a las cualidades o condiciones en que debe llevarse a cabo la prestación de servicios asignados a los mismos. Esta relación podrá ser ampliada por acuerdo de la comisión paritaria.

La provisión por libre designación requerirá en todo caso, convocatoria pública en el B.O.C. y L.

Las personas aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados para cada puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras que hayan accedido a un puesto de trabajo por este procedimiento podrán ser cesadas de este en cualquier momento con carácter discrecional. Las personas trabajadoras que cesen en un puesto de trabajo que ocupen en virtud de libre designación, sin obtener otro de carácter definitivo por los sistemas previstos en este capítulo, quedarán a disposición del Secretario/a General de la respectiva consejería y, en su caso, autoridad equivalente de los organismos autónomos, que dispondrá su destino o adscripción provisional, en el plazo de un mes, a otro correspondiente a su categoría profesional y, en su caso, especialidad, debiendo participar en el primer concurso de provisión de vacantes siguiente e inmediato a su cese. En este concurso tendrán derecho preferente para ocupar puestos de su misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, bien en la localidad correspondiente al último destino de carácter

definitivo obtenido por procedimiento distinto al de libre designación, bien en la localidad correspondiente al puesto obtenido por libre designación, siempre que este último hubiera sido desempeñado durante un período mínimo de un año.

En ningún caso el desempeño de un puesto de tal carácter supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo.

El desempeño de un puesto de estructura orgánica, funcional o de especial cualificación a través del procedimiento de libre designación, no afectará a la categoría profesional del ocupante, el cual conservará la que ostente conforme a este convenio.

CAPÍTULO III.

Otras formas de provisión y movilidad

Artículo 28. Otras formas de provisión o movilidad.

1. Los sistemas de provisión o movilidad previstos en este capítulo tendrán un carácter extraordinario y su aplicación se sujetará a la efectiva concurrencia de la causa justificada que en cada supuesto se determine.

2. Los sistemas de provisión o movilidad previstos en el apartado siguiente serán aplicables al personal laboral fijo, con las especificidades establecidas para el personal laboral a tiempo completo o fijo discontinuo del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León en el Título XV, y teniendo como objeto atender las necesidades de personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Excepcionalmente se podrán aplicar estas formas de movilidad al personal laboral temporal de esta administración, en los supuestos recogidos en las letras g, h, i.

Sin perjuicio de lo anterior, dichas movilidades deben hacerse compatible con las necesidades personales del personal laboral fijo.

3. Las movilidades podrán adoptar las siguientes modalidades:

- a. Movilidad para la protección de la salud.
- b. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.
- c. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.
- d. Movilidad sin cambio de funciones.
- e. Desplazamiento temporal.
- f. Traslado obligatorio a un centro de trabajo en distinta localidad.
- g. Movilidad por violencia de género.
- h. Movilidad por razón de violencia terrorista.
- i. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

- j. Traslados de personal conductor por pérdida de puntos del carnet.
- k. Traslados de trabajadores y trabajadoras fijos o fijas por antecedentes por delitos sexuales.
- l. Permuta.
- m. Movilidad entre Administraciones públicas.
- n. Reingreso del personal de otras administraciones adscritos a centros o unidades transferidas y en situación de excedencia en el momento de la transferencia.

Artículo 29. Movilidad para la protección de la salud.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas relacionadas con esta administración pública, ponerse en situación de peligro.

A solicitud de la persona trabajadora o por decisión motivada de la Administración y comunicación previa a la representación legal de las personas trabajadoras, esto es, el comité de empresa del ámbito respectivo podrá llevarse a cabo la movilidad por los siguientes motivos: por declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente parcial o por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo.

Primera.— Trabajador o trabajadora con declaración de incapacidad permanente total para el desempeño de la profesión habitual.

En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del interesado o interesada, y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al de esta, y siempre que cumpla los requisitos exigidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo para la provisión del nuevo puesto, dando lugar con ello a una novación modificativa de su contrato.

La Administración facilitará a la persona trabajadora la formación necesaria para que pueda desempeñar correctamente el nuevo puesto adjudicado.

El servicio de prevención deberá acreditar, a la vista del informe médico que motivó la declaración de incapacidad permanente total, si el trabajador o trabajadora es apto o apta para el desempeño del nuevo puesto de trabajo que va a ser asignado a través de este procedimiento, todo ello previa notificación al interesado o interesada y trámite de audiencia.

Con carácter previo al ofrecimiento por parte de la Administración y posterior aceptación del puesto por parte del interesado-a, el servicio de prevención correspondiente evaluará el puesto de trabajo, determinando si el interesado-a puede desempeñar las tareas inherentes a ese puesto de trabajo en concreto.

En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, y el puesto

esté ubicado en la localidad que haya manifestado de manera voluntaria el interesado o interesada, este habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad.

Dicho cambio se comunicará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, esto es, el comité de empresa del ámbito respectivo.

Si la persona no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de seis meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá su derecho a solicitarlo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el caso en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría o agravamiento.

La declaración de esta situación y sus efectos, respecto del personal laboral fijo a tiempo completo o fijo discontinuo del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, queda regulado de manera expresa en el Título XV.

Segunda.– Persona trabajadora con declaración de incapacidad permanente parcial.

La declaración de esta situación no conlleva necesariamente el cambio de categoría profesional, ya que la persona trabajadora puede desempeñar las tareas fundamentales de su categoría profesional. Se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

- a) Adaptación del puesto conforme a la situación de incapacidad de la persona trabajadora.
- b) Adscribir a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo de la misma categoría profesional, con las adaptaciones, que, en su caso, procedan.
- c) Adscribir a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo de distinta categoría profesional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral.
- d) La persona trabajadora dispondrá de todos los apoyos necesarios para que pueda desempeñar todas las tareas del nuevo puesto sin que sus limitaciones puedan suponer una mayor carga de trabajo para otras personas trabajadoras.

La declaración de esta situación y sus efectos, respecto del personal laboral fijo a tiempo completo o fijo discontinuo del operativo prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León queda regulado de manera expresa en el Título XV.

Tercera.– Persona trabajadora con disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo.

La movilidad por disminución de la capacidad, que podrá llevarse a cabo bien a petición del trabajador o trabajadora o bien por decisión motivada de la Administración y comunicación previa a la representación legal de las personas trabajadoras de la Administración, requerirá informe de los servicios de prevención que deberá acreditar si el trabajador o trabajadora es apto, apta o no para el desempeño del nuevo puesto de trabajo al que podría ser trasladado.

El informe previo que deberá ser puesto a disposición del interesado o interesada deberá contener las categorías profesionales para las que la persona trabajadora haya sido declarada apta, así como aquellas tareas que no puedan ser desempeñadas por el trabajador o trabajadora debido a su estado de salud. Mientras se le adjudique un nuevo puesto compatible, la persona trabajadora realizará las tareas que sean compatibles con el estado de salud del trabajador o trabajadora, percibiendo las retribuciones que hasta ese momento viniese devengando.

En el caso de movilidad por disminución de la capacidad del trabajador o de la trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo, cuando las circunstancias lo requieran, será precisa la previa formación, que será facilitada por la Administración, para adaptar a la persona a las características del nuevo puesto de trabajo.

Con carácter previo al ofrecimiento por parte de la Administración y posterior aceptación del puesto por parte del interesado-a, el servicio de prevención correspondiente evaluará el puesto de trabajo, determinando si el interesado-a puede desempeñar las tareas inherentes a ese puesto de trabajo en concreto.

La movilidad contemplada en este apartado se producirá a un puesto de trabajo, de igual o inferior grupo profesional, que se encuentre vacante, debiendo reunirse los requisitos que figuren en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Esta situación, al no constituir grado alguno de incapacidad, en principio solamente implica la adaptación de su puesto de trabajo. No obstante, ante la posibilidad de que dicha adaptación resulte inviable, se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

- a) Adaptación del puesto conforme a la situación de incapacidad de la persona trabajadora.
- b) Adscribir a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo de la misma categoría profesional, con las adaptaciones, que, en su caso, procedan.
- c) Adscribir a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo de distinta categoría profesional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral.
- d) La persona trabajadora dispondrá de todos los apoyos necesarios para que pueda desempeñar todas las tareas del nuevo puesto sin que sus limitaciones puedan suponer una mayor carga de trabajo para otras personas trabajadoras.

La declaración de esta situación y sus efectos, respecto del personal laboral fijo a tiempo completo o fijo discontinuo del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, queda regulado de manera expresa en el Título XV.

Artículo 30. Procedimiento y principios generales.

Será competente para iniciar el procedimiento, la tramitación y la resolución del mismo la Secretaría General de la Consejería u órgano equivalente del organismo autónomo de quien dependa la persona trabajadora, salvo en los supuestos en que el cambio de puesto implique a varias Consejerías o en el caso de no existir puesto vacante adecuado el ámbito de la Consejería afectada, en cuyo caso corresponde la competencia al titular de la Dirección General de la Función Pública.

Por la Consejería competente en materia de Función Pública, previo informe de la comisión paritaria, se acordará el procedimiento a seguir para acordar las movilidades que de las situaciones antes referidas resulten pertinentes con sujeción, en todo caso, a las siguientes normas y criterios:

1. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado de la persona con discapacidad se realizará por un equipo multiprofesional formado por un/a médico/a del trabajo, un/a médico rehabilitador/a y psicólogo/a dependiente de la unidad de valoración y la incorporación al nuevo puesto de trabajo requerirá informe favorable del servicio de prevención de riesgos laborales. De ser este desfavorable, por el equipo multiprofesional se señalará otro puesto de trabajo, salvo que exista discrepancia con el contenido del informe del servicio de prevención, que deberá ser motivado, en cuyo caso, corresponderá al comité intercentros de seguridad y salud resolver las discrepancias.

2. El puesto de trabajo compatible deberá ser del mismo grupo o de los inmediatamente inferiores.

3. En todos los supuestos de este artículo, la aplicación de este procedimiento queda supeditada a la existencia de puesto de trabajo vacante de las características adecuadas. En caso contrario la persona interesada podrá esperar a que se produzca una vacante acorde con sus capacidades residuales.

4. Las plazas vacantes de posible adjudicación a las personas trabajadoras con expediente de movilidad con declaración de incapacidad permanente total y parcial para el desempeño de la profesión habitual conforme a las previsiones contenidas en este artículo, se detraerán de las incluidas como de posible adjudicación en la resolución inmediatamente posterior a la fecha de presentación de solicitud del concurso abierto y permanente.

La exclusión de las plazas de posible adjudicación a las personas trabajadoras con expediente de movilidad con declaración de incapacidad permanente total y parcial del concurso abierto y permanente deberá de realizarse por las Consejerías y/o los organismos autónomos, antes del último día de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, de acuerdo con lo establecido en la disposición por la que se regula el concurso abierto y permanente.

Con respecto a las personas trabajadoras con expediente de movilidad por disminución de la capacidad, las plazas de posible adjudicación serán aquellas que resulten vacantes tras ser ofertadas y en su caso no adjudicadas en la resolución del concurso de traslados abierto y permanente correspondiente e inmediatamente posterior a la fecha de la solicitud de la persona trabajadora.

Si el expediente ha sido trasladado a la Consejería competente en materia de función pública, las plazas de posible adjudicación serán aquellas que resulten vacantes tras ser ofertadas y en su caso no adjudicadas en la resolución del concurso de traslados abierto y permanente correspondiente e inmediatamente posterior a la fecha de entrada del expediente de movilidad de la persona trabajadora.

La exclusión de estas plazas se realizará en los plazos arriba reseñados y deberán ser publicadas en la página web corporativa junto con el resto de las plazas excluidas del concurso de traslados, antes de la publicación de la resolución provisional.

5. Cuando existan varias plazas de posible adjudicación y existan varios trabajadores o trabajadoras con solicitud de traslados por causa de salud, será la fecha de solicitud la que determinen la prioridad de la persona trabajadora para materializar la opción por cualquiera de ellas.

En principio, las movilidades que resulten de aplicar este precepto se llevarán a cabo por y dentro del ámbito de la Consejería y, en su caso, organismo autónomo, donde radique el último destino de la persona trabajadora incapacitada.

De no existir vacantes en el ámbito de la Consejería o, en su caso, organismo autónomo, o, aun existiendo aquellas, de no ser aceptadas en esta instancia por la persona trabajadora por pertenecer a distinto municipio, el órgano competente en materia de personal referido remitirá el expediente a la Dirección General de la Función Pública, por quien se ofertarán, siguiendo en todo caso las indicaciones que en su día emitiera el servicio de prevención, y según el mismo orden indicado en el párrafo anterior, las vacantes referidas que hubiera en el resto de la Administración, así como, en su caso, las existentes en la Consejería o gerencia iniciadora del expediente que, por pertenecer a distinto municipio, no fueron aceptadas en la primera instancia por la persona trabajadora.

El tiempo máximo de espera de la persona trabajadora será el que corresponda a ocho resoluciones del concurso de traslados contados a partir de la entrada del expediente en la Dirección General de la Función Pública.

De producirse una vacante en un puesto de trabajo adecuado con anterioridad al término del período de espera, y previa aceptación de la persona trabajadora, se dictará la pertinente resolución por el órgano que resulte competente, conforme a los artículos siguientes.

De no surgir puesto vacante adecuada en dicho período, la Dirección General de la Función Pública, previo trámite de audiencia a la persona interesada dictará resolución de archivo por inexistencia de puesto de trabajo adecuado a su situación.

Dicha resolución será notificada a la persona interesada.

La resolución de archivo que ponga fin al procedimiento no conllevará la pérdida por la persona trabajadora del derecho a iniciar un nuevo expediente de la movilidad regulada en dicho precepto.

Siempre que, contraviniendo sus deseos, le fuese asignado a la persona trabajadora un puesto ubicado en distinta localidad se le reconocerá por una sola vez derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo compatible con su estado en la localidad de origen, lo que deberá hacer efectivo mediante su participación obligatoria en el concurso de traslados abierto y permanente a partir de la fecha de resolución de su expediente de traslado por causa de salud.

6. La no aceptación por la persona trabajadora de ninguna de las plazas propuestas por la Dirección General de la Función Pública, siempre que esta cumpla las prescripciones contenidas en este artículo, conllevará la pérdida por la persona trabajadora del derecho a la movilidad regulada en este precepto a partir de los 12 meses siguientes (4 resoluciones del concurso de traslados) de esta situación.

7. La persona trabajadora percibirá todas las retribuciones que correspondan a la nueva categoría profesional y al nuevo puesto de trabajo.

No obstante, a la persona trabajadora con movilidad por disminución de la capacidad, cuando la suma del sueldo base y plus de categoría profesional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de categoría profesional correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha bajo el concepto de complemento personal no absorbible.

8. Se respetará la antigüedad total que tuviese acreditada la persona trabajadora.

9. Todas las personas trabajadoras a las que se haya reconocido una incapacidad de las recogidas en el presente artículo y que soliciten participar en los concursos de traslado, deberán acreditar el grado de incapacidad en su solicitud. Los servicios de prevención, con carácter previo a la adjudicación del destino deberán informar sobre la adaptabilidad de los puestos solicitados a la incapacidad del solicitante. Si el informe de los citados servicios considerara no adaptable el puesto, este no podrá ser adjudicado. En el caso de que la persona trabajadora no manifestará tal circunstancia en su solicitud y le fuera adjudicado un nuevo puesto de trabajo, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo de los servicios de prevención.

Las personas trabajadoras adjudicatarias con carácter definitivo de un expediente de movilidad para la protección de la salud, únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados, a puestos de la misma categoría profesional que la adjudicada, así como de aquellas que hayan sido informadas por el Equipo Multiprofesional como de posible adjudicación, pero siempre dentro del mismo grupo de pertenencia.

10. En los supuestos de movilidad con declaración de incapacidad permanente total de la persona trabajadora, y siempre que a tenor del pronunciamiento expreso del INSS en su Resolución, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo. La adjudicación de otro posible puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por la persona trabajadora tendrá un carácter provisional. Dicha adjudicación provisional será motivo bastante y suficiente, para rescindir el contrato de trabajo de la persona empleada contratada en el puesto que se adjudique al interesado o interesada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Pasados dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente, y de persistir la incapacidad, la adjudicación del puesto de trabajo tendrá carácter definitivo, con las consecuencias que se determinan en los apartados siguientes.

11. En los supuestos, en los que mediante resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la persona trabajadora con declaración de incapacidad permanente en su grado de absoluta o total, deba reincorporarse a la vida laboral, quedará adscrito provisionalmente a la unidad donde prestaba servicios en el momento de hacerse efectiva dicha declaración de incapacidad permanente absoluta, realizando las tareas que sean compatibles con el estado de salud de la persona trabajadora, y percibiendo las retribuciones que en ese momento viniese devengando.

La persona trabajadora deberá participar en el concurso abierto y permanente en la resolución inmediatamente posterior a la fecha de comunicación por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de su reincorporación a la Administración.

12. En los supuestos de movilidad por disminución de la capacidad, la adjudicación de un puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por la persona trabajadora interesada implica la adquisición de manera definitiva de aquella y la pérdida de la anteriormente ostentada, sin perjuicio, no obstante, de la opción de retorno a aquella, a través de su participación en el concurso de traslados, si en el futuro acreditase haber recuperado su capacidad.

13. En los supuestos de adjudicación definitiva que suponga cambio de categoría profesional, la persona trabajadora deberá reunir los requisitos establecidos para el acceso a la misma, así como superar el período de prueba pertinente.

14. De la no superación del período de prueba será informada la comisión paritaria y el comité de empresa correspondiente. De no superar el periodo de prueba se entiende que no hay desistimiento por parte de la persona trabajadora y se comenzará con el proceso de oferta de plazas desde el principio.

15. Los servicios de prevención revisarán cada dos años todos los casos en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo con el fin de verificar si las adaptaciones siguen siendo viables, tanto para la persona trabajadora con incapacidad como para la organización del centro.

16. De las solicitudes presentadas y de las resoluciones adoptadas se dará cuenta anualmente a la comisión paritaria y a los comités de seguridad y salud y al comité intercentros de seguridad y salud Laboral.

17. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación a cargo de la Administración. En el supuesto de discrepancias respecto de cuándo proceda aquella, estas serán resueltas por la comisión paritaria.

Artículo 31. Movilidad por violencia de género.

1. Las mujeres trabajadoras, víctimas de violencia de género que soliciten el cambio de puesto de trabajo, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo o categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite expresamente.

La víctima percibirá todas las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

No obstante, cuando la suma del sueldo base y plus de categoría profesional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de categoría profesional correspondientes al puesto anterior, se reconocerá un complemento personal transitorio, no absorbible por la diferencia.

2. Este traslado tendrá la consideración de forzoso y provisional con reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dos años, pudiendo renovarse dicha provisionalidad en función de las necesidades debidamente acreditadas por la víctima.

3. La acreditación, las garantías, la solicitud, la instrucción y la terminación del procedimiento con sus efectos se realizarán conforme a la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o norma que lo sustituya.

4. Las previsiones contenidas en el convenio, o norma que lo sustituya en relación con esta modalidad de traslado resultarán de aplicación a las situaciones de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a menores o personas con discapacidad, que tengan la condición de víctima de violencia de género, siempre que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

Artículo 32. Movilidad por razón de violencia terrorista.

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos o las hijas de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal laboral amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, o norma que la sustituya, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo y categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

La persona trabajadora percibirá todas las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

No obstante, cuando la suma del sueldo base y plus de categoría profesional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de categoría profesional correspondientes al puesto anterior, se reconocerá un complemento personal transitorio, no absorbible por la diferencia.

2. Este traslado tendrá la consideración de forzoso y provisional con reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dos años, pudiendo renovarse dicha provisionalidad en función de las necesidades debidamente acreditadas por la víctima.

3. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la identidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

4. En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos en que se desarrolle.

Artículo 33. Movilidad funcional para la protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de su puesto o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrán incluir, cuando resulte necesario, el cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno, en su caso.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, podrá producirse el cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

3. Sin perjuicio de lo anterior, cuando no sea posible el cambio o cualquier otra adaptación del puesto de trabajo, podrá ser suspendido el contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 115 del convenio.

4. La Administración informará anualmente a la comisión paritaria, de estos cambios profesionales cuando se produzcan.

Artículo 34. Traslados de personal conductor por pérdida de puntos del carnet.

1. El personal laboral fijo de la categoría profesional de Oficial 1ª conductor o de aquellas otras para las que se requiera el carnet de conducir que como consecuencia de las infracciones de seguridad vial cometidas quedase inhabilitado durante un período limitado para conducir por pérdida de los puntos requeridos en su carnet, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en la regulación sobre régimen disciplinario, podrán optar entre:

- a) Ser trasladado temporalmente a otro puesto de trabajo que se encuentre vacante, de una categoría profesional de igual o, si no lo hubiera disponible, de inferior nivel retributivo y dentro de la misma o distinta Consejería, siempre y cuando ostente las condiciones requeridas para ello, manteniendo, como mínimo, las retribuciones del puesto de origen.
- b) Si no quisiera hacer uso del anterior derecho, se suspenderá su contrato de trabajo con pérdida de sus retribuciones hasta que obtenga de nuevo su carnet de conducir, momento en que se producirá su reincorporación.

Para poder optar entre alguna de las opciones anteriores, se deberá realizar el correspondiente curso de recuperación del carnet de conducir. La formación, en cualquier caso, deberá realizarla fuera de horario laboral. De no poder ser así, compensará el tiempo empleado en la formación por tiempo de trabajo efectivo.

2. Si la sanción supusiera la pérdida definitiva del carnet, así como si no superara 3 cursos de recuperación correspondientes en un plazo máximo de un año, estas circunstancias serán causa de despido objetivo por ineptitud del trabajador-a sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, siendo de aplicación en lo que a forma y efectos de la extinción por causas objetivas se refiere, lo prevenido en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Traslados de las personas trabajadoras fijas por antecedentes por delitos sexuales.

1. El personal laboral fijo que ocupe un puesto de trabajo en el que se desempeñen actividades que impliquen contacto habitual con menores, y se acredite que no cumple con la exigencia legal prevista en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia para su desempeño, habrá de ser trasladado a otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría profesional y especialidad o a cualquier otra de su grupo profesional siempre que cumpla los requisitos en la misma Consejería o, de no haber vacante en ella, en cualquier otra, en el que no se produzca esta circunstancia.

Dentro de la misma Consejería y los organismos autónomos, el traslado será acordado por el órgano competente en materia de personal, si el traslado tiene lugar exclusivamente en su respectivo ámbito; en el supuesto de que se produzca entre diferentes Consejerías, su aprobación le corresponderá al centro directivo competente en materia de función pública.

2. Sin embargo, si dicha exigencia legal concurriera en todos los puestos de trabajo de su categoría profesional y especialidad, esta circunstancia será causa de despido objetivo por pérdida sobrevenida de capacidad para el desempeño de sus funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 52.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Permutas.

1. Se admite la permuta de puestos entre personas trabajadoras fijas de plantilla, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio y que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que cuenten con dos años, al menos, de antigüedad en esta Administración o reconocidos por esta.
- b) Que ostenten la misma categoría profesional y, en su caso especialidad.
- c) Que les falten más de seis años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. Para que proceda la permuta se requerirá los informes favorables de los centros directivos a los que pertenecen los puestos de trabajo de las personas trabajadoras que vayan a permutar y que no haya puestos de trabajo similares vacantes que pudieran ofertarse en el concurso de traslados o que hayan sido declarados desiertos en la última resolución del concurso, en las localidades de destino de los permutantes.

3. Los puestos de trabajo a permutar han de radicar en localidades distintas y no estar sujetos en cuanto a su provisión al sistema de libre designación.

4. El acuerdo de permuta deberá ser suscrito por las dos personas trabajadoras permutantes.

5. En el plazo de 4 años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a ninguno de los afectados o afectadas por esta.

6. La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.

7. La resolución por la que se autorice la permuta decidirá, entre otras cuestiones, la fecha de efectos de la misma, así como los extremos relativos al cese y toma de posesión de los permutantes.

Artículo 37. Movilidad entre Administraciones públicas.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá convocar concursos de traslados abiertos a la participación de personal laboral fijo de otras administraciones públicas, previo convenio suscrito al efecto y bajo el principio de reciprocidad. Las condiciones y características de estos concursos y las plazas que se oferten deberán ser objeto de negociación previa con las organizaciones sindicales.

La Administración de Castilla y León facilitará la permuta entre las personas trabajadoras de distintas Administraciones públicas si las dos personas trabajadoras reúnen los requisitos recogidos en el artículo 36.

Artículo 38. Reingreso del Personal de otras Administraciones adscrito a Centros o Unidades transferidas y en situación de excedencia al momento de la transferencia.

Primero. El personal laboral fijo al servicio de otra administración pública que, al momento de cobrar efectividad el correspondiente decreto o norma sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad de Castilla y León, se encontraba en situación de excedencia voluntaria sin reserva de plaza y que por ende no fue incluido en la pertinente relación de personal transferido, podrá instar el reingreso en la Administración de la Comunidad de Castilla y León con sometimiento a las normas que a continuación se indican, siempre y cuando de haber sido transferido junto con el resto del personal entonces en activo le fuese de aplicación el presente convenio colectivo y acredite haber estado vinculado en su último destino en activo a centros o unidades transferidas a esta Comunidad y que, al momento de solicitar el reingreso, perviva su derecho al reingreso:

- 1.^a– El reingreso se llevará a cabo mediante la participación en el concurso abierto y permanente regulado en este convenio y la disposición correspondiente que lo desarrolla y con sujeción, con las adaptaciones que resulten pertinentes, a lo dispuesto en el mismo.
- 2.^a– El reingreso, en todo caso, será a plazas adscritas a los centros transferidos y que se correspondan con la categoría profesional y, en su caso, especialidad que tenga reconocida la persona aspirante y respecto de la cual aquel obtuvo la declaración de excedente. A efectos de correspondencia de categoría profesional y, en su caso, especialidades, se aplicará el mismo criterio seguido para la homologación del personal transferido.
- 3.^a– La petición y la adjudicación de plazas se circunscribirá a plazas de las mismas características que las que se hicieran figurar con el carácter de vacantes en los respectivos decretos o normas de transferencia.
- 4.^a– La Administración de la Comunidad de Castilla y León en ningún caso podrá ofertar ni adjudicar a dicho personal por el procedimiento aquí previsto un número de plazas superior al de vacantes transferidas.

- 5.^a– El ejercicio del derecho al reingreso por el personal aludido en ningún caso supondrá menoscabo de las expectativas que respecto de la cobertura de las plazas ofertadas pudieran tener las personas trabajadoras con mejor derecho de esta Administración.

Segundo. Por la Consejería competente en materia de función pública se llevarán a cabo y, en su caso, se impulsarán todas aquellas actuaciones que, a los efectos de garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la presente reconocida, resulten pertinentes, dictando, asimismo, si fuere preciso, las normas que devengan necesarias.

Artículo 39. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.

1. La movilidad funcional es la facultad que tiene la Administración que comporta la modificación del contenido de la prestación de servicios inicialmente pactada.

Se da el nombre de movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional al cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional.

2. La persona titular del órgano competente en materia de personal acordará motivadamente en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, con procesos básicos de formación y adaptación, así como las derivadas del cumplimiento de los requisitos de la relación de puestos de trabajo correspondiente.

3. La movilidad funcional por una misma persona trabajadora nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo del comité de empresa competente que podrá convenir prórrogas de periodos de doce meses.

En defecto de acuerdo, a la persona trabajadora que hubiera agotado el periodo de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrá volver a encomendar una movilidad funcional dentro del mismo grupo hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de aquella, salvo que no se disponga de otras personas trabajadoras que hayan formulado petición previa y se emita informe favorable por la unidad administrativa de origen.

Para el cálculo de este límite temporal se han de sumar, si fuera el caso, todos los periodos en los que la persona trabajadora preste servicios bajo esta modalidad en el periodo de dos años, con independencia de si la movilidad funcional se extiende a uno o a varios puestos de trabajo.

4. Cuando un puesto de trabajo quede vacante definitiva o temporalmente, podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional en los siguientes casos:

- a. Cuando los puestos estén vacantes, hasta su provisión definitiva.
- b. Cuando los puestos estén sujetos a reserva legal por personal laboral fijo titular de los mismos en todos los supuestos.

5. Al personal afectado por la movilidad regulada en los supuestos anteriores, y que no haya solicitado de manera voluntaria dicha movilidad, se le mantendrá como mínimo las retribuciones del puesto de trabajo de origen, de ser estas superiores, excepto los complementos de índole funcional que dependan de la actividad profesional en el puesto.

6. Con carácter general, el órgano de gestión de personal tendrá en consideración, salvo en los casos de urgente cobertura debidamente motivada, las solicitudes del personal laboral fijo para cubrir puestos vacantes mediante movilidad funcional, especialmente cuando se prevea que van a ser de larga duración.

7. Esta movilidad requerirá:

- a) Comunicación motivada al comité de empresa correspondiente vía telemática, por la unidad administrativa de gestión de personal laboral en la que esté adscrita la persona trabajadora, y en su caso, en el ámbito provincial correspondiente.
- b) Criterios de preferencia para asignar a las personas afectadas, entre los que se deberá considerar, entre otros, los siguientes criterios:
 - a. Voluntariedad de la persona trabajadora.
 - b. Carácter rotatorio, siempre que la persona propuesta cumpla los requisitos de desempeño del puesto de trabajo a cubrir.
 - c) Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

8. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona afectada y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

9. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones como consecuencia de la movilidad funcional.

10. En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna y concurso de traslados, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

11. Los puestos de trabajo que queden vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de movilidad funcional, en caso de necesidad, su cobertura se realizará con las personas trabajadoras fijas de la Administración o, mediante los contratos de trabajo de duración determinada previstos en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de justificar la no necesidad de cobertura, el órgano competente en materia de personal deberá de comunicar a la Dirección General de la Función Pública las circunstancias que avalan aquella.

En todo caso, los puestos vacantes y cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos.

Artículo 40. Movilidad funcional con cambio de grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente acreditadas en la notificación al comité de empresa competente cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, la persona titular del órgano competente en materia de personal podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes, así como en los contemplados en la relación de puestos de trabajo.

De la resolución que en cada caso se adopte, en la que se indicará la decisión y razones de la movilidad, se dará traslado tanto a la persona trabajadora afectada como al comité de empresa afectado, por la unidad administrativa de gestión de personal, y en su caso, del ámbito provincial correspondiente.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones de grupo inferior en los que mantendrán la retribución de origen.

3. El desempeño de tareas correspondientes a funciones inferiores a las del grupo de pertenencia, solo podrán encomendarse cuando se trate de funciones del grupo inmediato inferior por un tiempo no superior a dos meses y por causas sobrevenidas y de especial urgencia de cobertura, manteniendo a la persona trabajadora a quien se le encomienden aquellas, como mínimo, la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional de origen.

4. En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, este se encomendará preferentemente al personal laboral fijo del grupo profesional inmediatamente inferior.

5. La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por una misma persona trabajadora, no podrá ser superior a doce meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, salvo acuerdo con el comité de empresa competente que podrá convenir prorrogas de periodos de doce meses.

En defecto de acuerdo, a la persona trabajadora que hubiera agotado el período de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar funciones de superior categoría profesional hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de aquellas, salvo que no se disponga de otras personas trabajadoras que hayan formulado petición previa y se emita informe favorable por la unidad administrativa de origen.

Para el cálculo de este límite temporal se han de sumar, si fuera el caso, todos los periodos en los que la persona trabajadora preste servicios bajo esta modalidad en el periodo de dos años, con independencia de si la movilidad funcional se extiende a uno o a varios puestos de trabajo.

6. Podrá acordarse la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional a una persona trabajadora cuando un puesto de trabajo quede vacante definitiva o temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en los siguientes casos:

- a. Cuando los puestos estén vacantes, hasta su provisión definitiva.
- b. Cuando los puestos estén sujetos a reserva legal por personal laboral fijo titular, de los mismos en todos los supuestos.

7. En la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, la persona trabajadora percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.

8. Con carácter general, el órgano de gestión de personal tendrá en consideración, salvo en los casos de urgente cobertura debidamente motivada, las solicitudes del personal laboral fijo para cubrir puestos vacantes mediante movilidad funcional, especialmente cuando se prevea que van a ser de larga duración.

Esta movilidad requerirá:

- a) Comunicación motivada al comité de empresa correspondiente vía telemática, por la unidad administrativa de gestión de personal laboral en el que esté adscrito la persona trabajadora, y en su caso, en el ámbito provincial correspondiente.
- b) Criterios de preferencia para asignar a las personas afectadas, entre los que se deberá considerar, entre otros, los siguientes criterios:
 - a. Voluntariedad de la persona trabajadora.
 - b. Carácter rotatorio, siempre que la persona propuesta cumpla los requisitos de desempeño del puesto de trabajo a cubrir.
 - c. Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

9. En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar las pruebas selectivas establecidas.

10. Los puestos de trabajo que queden vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de movilidad funcional, en caso de necesidad, su cobertura se realizará con personas trabajadoras fijas de la Administración o, mediante contratación de interinidad con referencia a la persona titular sustituida y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones de dicha persona titular.

A los efectos de justificar la no necesidad de contratación, el órgano competente en materia de personal deberá de comunicar a la Dirección General de la Función Pública las circunstancias que avalan aquella.

En todo caso, los puestos vacantes y cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos.

11. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos de este artículo y del precedente, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto,

el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o las reglas previstas en los planes para la ordenación de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenido o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de dicha movilidad funcional.

Artículo 41. Movilidad geográfica.

1. La movilidad que traspase los límites del centro de trabajo, entendido este como el edificio donde la persona trabajadora desempeña sus funciones, y que no implique cambio de residencia se realizará por razones técnicas, organizativas o de la producción procediéndose a notificar la misma a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo de tres días.

La persona trabajadora objeto de tal movilidad tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas a que hubiere lugar.

En todo caso, al personal afectado por la movilidad regulada en este apartado, que no la haya solicitado, se le mantendrá como mínimo, las retribuciones del puesto de trabajo de origen, de ser estas superiores, excepto los complementos de índole funcional que dependan del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado.

2. Cuando dicha movilidad exija cambio de residencia de la persona trabajadora y esta no hubiera sido contratada específicamente para prestar servicios con el carácter de móviles o itinerantes, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Administración, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En todo caso se entenderá que se cumple el requisito de cambio de residencia cuando la persona trabajadora fuere desplazada o trasladada para prestar servicios en un municipio que diste más de 40 kilómetros desde aquel en que se hallaba hasta entonces prestándolos. Esta distancia podrá reducirse o ampliarse cuando las circunstancias del supuesto concreto así lo aconsejen y previo acuerdo de la comisión paritaria.

2.1. *Desplazamiento:* Cuando su duración fuere inferior a 12 meses en un período de 3 años y suponga cambio de residencia. La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 15 días naturales en el caso de desplazamiento de duración superior a 3 meses y de 5 días naturales cuando exceda de 15 días.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, los gastos de viaje correspondientes al inicio y fin del desplazamiento y a una indemnización por importe de 64,60 euros por cada día que dure el desplazamiento.

Si el desplazamiento lo es por tiempo superior a 3 meses tendrá derecho, además, a un permiso retribuido de 5 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir la persona trabajadora ante la jurisdicción competente.

2.2. *Traslados*: Cuando la movilidad supere los umbrales temporales establecidos para los desplazamientos.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el órgano competente en materia de personal a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar:

- 1) A una excedencia que tendrá la consideración de forzosa mientras no exista un puesto que pueda solicitar en concurso dentro de su categoría profesional y localidad.
- 2) La extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- 3) El traslado, percibiendo las compensaciones siguientes:
 - Una cantidad a tanto alzado de 7.177, 49 euros, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas de la persona trabajadora.
 - Abono de los gastos de viaje y enseres, así como una compensación económica por importe de 100 euros para la persona trabajadora y para cada una de las personas a su cargo.
 - Una cantidad a tanto alzado de 10.766,24 euros, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas de la persona trabajadora, en el supuesto de que no se le facilite vivienda.

Para los años 2023 y sucesivos las precitadas cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje en que varíe el I.P.C. en la Comunidad de Castilla y León correspondiente al año inmediato anterior, tomado de noviembre a noviembre.

La persona trabajadora trasladada tendrá preferencia para ocupar las vacantes del mismo grupo profesional al que pertenezca, siempre que cumpla los requisitos, y que se produzcan en el centro, localidad o en su defecto provincia de procedencia.

Si por traslado uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, el otro, si fuera la persona trabajadora de esta Administración, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante de su grupo profesional de pertenencia, sin que proceda para esta última indemnización o compensación alguna.

En todo caso, al personal afectado por la movilidad regulada en este apartado, que no la haya solicitado, se le mantendrá como mínimo, las retribuciones del puesto de trabajo de origen, de ser estas superiores, excepto los complementos de índole funcional que dependan del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación antes citado, la persona trabajadora que, no habiendo optado por la extinción de su contrato,

se muestre disconforme con la decisión de la Administración podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Cuando el traslado afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de 5 personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos, 30, el traslado aludido deberá ir precedido de un período de consultas con los comités de empresa o el comité intercentros, en función del ámbito que corresponda, con sujeción a las siguientes normas:

- 1.^a Tendrá una duración no superior a 15 días.
- 2.^a Deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Administración y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.
- 3.^a La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- 4.^a Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- 5.^a Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas integrantes del comité o comités de empresa, o de representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.
- 6.^a Tras la finalización del período de consultas la Administración notificará a las personas trabajadoras afectadas su decisión sobre el traslado.
- 7.^a La reasignación de efectivos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el expediente.
- 8.^a Contra la decisión a que se refiere el punto 6 que antecede se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.
- 9.^a El acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, previsto en los puntos 4 y 5 anteriores, se entenderá sin perjuicio de la posible acción individual ante la jurisdicción competente.
- 10.^a Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, así como las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de edad, personas mayores de 70 años o personas enfermas de menor edad o personas con discapacidad, o dependientes Nivel 2 o equivalente.

Artículo 42. Lugar de trabajo y desplazamiento.

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.

La persona trabajadora que esté asignada 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 urbano más cercano sea menor de 5 kilómetros.

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

En los itinerantes, cuando las personas trabajadoras deban recorrer una distancia superior a 12 kilómetros, si existen medios regulares de transporte, o 5 kilómetros, si no existen, la Administración abonará los gastos de transporte si no pone a disposición de las personas trabajadoras el medio de locomoción adecuado, salvo en el caso de movilidades voluntarias.

Las distancias se tomarán en cuenta desde la ubicación del lugar del centro de trabajo establecido en las relaciones de puestos de trabajo o contrato de trabajo laboral temporal para las personas trabajadoras con puestos fuera de las relaciones de puestos de trabajo.

No obstante, para los trabajadores y trabajadoras de centros docentes que tengan incluida la característica de itinerante en la relación de puestos de trabajo o en su contrato laboral temporal, y sean las personas asignadas a un centro temporalmente durante todo o parte del curso escolar, se tomará como referencia para calcular los gastos de transporte al centro de desplazamiento, la distancia más corta entre dicho centro a la localidad de residencia habitual o a la localidad del centro de adscripción, no teniéndose en este caso en cuenta el tiempo empleado en el camino como tiempo efectivo de trabajo.

A estos efectos no se considera lugar de reunión los de concentración o parada de los medios de transporte puestos discrecionalmente por la Administración para facilitar el acceso de sus trabajadores y trabajadoras a sus respectivos lugares de trabajo o de reunión, aunque dichos medios de transporte vengan exigidos por la inexistencia de medios regulares de transporte o sobrepasar las distancias kilométricas fijadas en los anteriores apartados.

Los gastos de transportes se abonarán al precio por kilómetro que se fije para el resto de la Administración en función del medio de transporte utilizado.

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

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

Para aquellas personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajo.

CAPÍTULO IV.

Consolidación y estabilidad en el empleo

Artículo 43. Estabilidad en el empleo.

1. En el marco de lo previsto en la normativa reguladora de la reducción de la temporalidad, se instrumentalizarán los mecanismos que permitan la formación de comisiones o foros destinados a estos fines. A tal objeto se creará una comisión de

empleabilidad. La comisión tendrá por objeto el estudio de plazas estructurales ocupadas temporalmente y el tratamiento de las situaciones de fin de contrato, sin perjuicio de las competencias de la Administración, como empleadora, en materia de extinción de contratos.

2. La Administración aplicará las medidas necesarias para evitar que las tareas propias de los empleados y empleadas públicas sean realizadas por trabajadores y trabajadoras de empresas de servicios o de trabajo temporal, salvo en casos excepcionales en los que se dará participación a la parte social.

3. Con sometimiento en todo caso a los criterios anteriores podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente.

4. En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación.

5. A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 22 del presente convenio en relación con el período de prueba.

6. En los contratos de trabajo que se celebren al amparo del Art. 15.2. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de un año.

Artículo 44. Selección de personal temporal.

1. La selección de personal temporal se realizará conforme a lo previsto en normativa por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

Se considerará que cumplen los requisitos a efectos de titulación para el acceso a la bolsa de empleo, todos los aspirantes que ostenten la titulación exigida en el convenio o en su caso, haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional correspondiente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

2. Se considerarán procedimientos extraordinarios aquellos en los que la selección del personal laboral temporal no pueda atenderse conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, en cuyo caso serán de aplicación las siguientes reglas:

2.1. Cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad, impidan la contratación de personal por los procedimientos anteriores, podrá seleccionarse al personal al margen de las bolsas de empleo, previa información a la comisión de seguimiento y control de bolsas. A estos efectos se requerirá la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo mediante presentación de ofertas genéricas.

La información a la comisión de seguimiento de las bolsas será a posteriori cuando se produzcan algunas de las situaciones extraordinarias previstas en la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, o de riesgo sanitario o de protección civil, y atendiendo a la duración de dichas situaciones y a los efectos de estas.

2.2. Cuando se trate de contrataciones fuera de RPT cuya formalización, por la particular cualificación profesional exigida, la necesidad de conocimiento de más de un idioma, o porque se demande un perfil que se aparte de lo común o genérico a la categoría profesional objeto de contrato, podrá autorizarse el sistema de selección directa de personal previa información a la comisión de seguimiento y control de bolsas.

TÍTULO V.

Clasificación Profesional

Artículo 45. Sistema de clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional establecido tiene como objeto la ordenación del personal laboral integrado en el presente convenio, atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación exigidos y de conformidad con la estructura fijada en el artículo 49.

2. Adicionalmente, conforme al presente sistema de clasificación se determinan y ordenan los puestos de trabajo, en atención a su importancia organizativa, posición que ocupan, funciones y responsabilidades que les corresponden.

Artículo 46. Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

- a) Adecuar los requisitos profesionales de la persona trabajadora a los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, del puesto de trabajo que va a desempeñar.
- b) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.
- c) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.
- d) Facilitar la movilidad de las personas trabajadoras en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.

Artículo 47. Elementos y bases del sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, área de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

Toda persona trabajadora pertenecerá a un grupo profesional, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las categorías profesionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

2. La movilidad a otros puestos de trabajo de distinta categoría profesional conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas a lo largo del presente convenio.

3. En todo caso, tanto en lo referente al acceso al empleo público, como a los sistemas de provisión, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

4. La modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos únicamente se podrá llevar a efecto cuando, como consecuencia de un cambio en el contenido de la prestación laboral que se requiere a ese colectivo, se entienda que se han modificado, a su vez, bien las aptitudes profesionales, bien las titulaciones necesarias para su desempeño, bien ambas, previo acuerdo por la comisión negociadora del convenio.

Artículo 48. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 49. Grupos profesionales.

1. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

2. De conformidad con lo que antecede, existen cuatro grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales, de acuerdo, asimismo, con las áreas de actividad establecidas.

3. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

a) Grupo I.

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del título universitario de grado.

Se incluye en este grupo a las categorías que en el desempeño de sus funciones requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad. Están sujetos a normativa, planes y objetivos no totalmente definidos, los cuales deben desarrollar, y a una dirección no cercana, actuando con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

b) Grupo II.

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión de título universitario de Grado.

Se incluyen en este grupo a las categorías que realizan actividades especializadas y complejas, actúan conforme a objetivos, normativa y programas y planes establecidos, sujetos a una dirección más o menos próxima. Integran, supervisan y realizan tareas con cierto grado de heterogeneidad. Asumiendo, en su caso, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y colaboradoras.

c) Grupo III.

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Formación Profesional de Grado Superior, Bachillerato, o Formación Profesional de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

d) Grupo IV.

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio o Básico, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

4. Con carácter general, a efectos del cumplimiento del requisito de titulación conforme a la clasificación contenida en el apartado anterior, se entenderán que se encuentran también comprendidas todas las titulaciones correspondientes a anteriores sistemas de ordenación académica que tengan reconocida la correspondiente equivalencia respecto de las indicadas y actualmente vigentes, así como las enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros debidamente homologadas, declaradas equivalentes y convalidadas de acuerdo con la normativa vigente en el momento.

En particular, los títulos de Licenciatura, Ingeniería y Arquitectura habilitarán para el acceso al grupo I, y los títulos de Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica y Arquitectura Técnica lo harán para el grupo II.

Artículo 50. Requisitos para el acceso al grupo profesional.

1. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición, sin perjuicio de que para una categoría determinada se exija además una o varias titulaciones específicas o equivalentes, según se concrete en sus bases de convocatoria.

2. La adscripción de una persona trabajadora a un grupo y categoría no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.

Artículo 51. Categoría profesional.

1. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional, de acuerdo con la organización y distribución del trabajo correspondiente, y agrupa de manera específica una parte de las funciones del grupo profesional en que se integre.

2. La indicación de las categorías profesionales, según grupo profesional, se encuentran determinadas en el Anexo I.

3. Para el acceso a una categoría profesional se requerirá estar en posesión de la titulación exigida en el convenio o en su caso, haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional correspondiente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.

Artículo 52. Categoría profesional a extinguir.

Las categorías profesionales declaradas «a extinguir» se mantendrán por quienes actualmente las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a estas categorías profesionales ninguna otra persona trabajadora, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales a extinguir se entenderán amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución, o queden vacantes y sus hasta entonces ocupantes no tengan derecho a su reserva.

La indicación de las categorías profesionales a extinguir, se encuentran determinadas en el Anexo III.

Artículo 53. Categoría profesional a funcionarizar.

El personal laboral fijo que, como consecuencia de la implantación de los cuerpos y escalas funcionariales, viniera desempeñando un puesto de trabajo que se adscriba por sus funciones a uno de los referidos cuerpos y escalas, podrá adquirir la condición de funcionario-a de carrera, permaneciendo en dicho puesto, a través del sistema de promoción interna, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad. Este procedimiento se regirá por lo dispuesto en la normativa vigente en materia de función pública a nivel autonómico.

Hasta que se convoque el proceso de funcionarización, las plazas permanecerán en el concurso de traslados abierto y permanente, a excepción de aquellos puestos que ya estuviesen excluidos en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

La indicación de las categorías profesionales a funcionarizar, se encuentran determinadas en el Anexo IV.

Artículo 54. Especialidades.

1. Dentro de cada grupo, área de actividad, y categoría profesional, podrán existir a su vez especialidades conforme a alguno de los siguientes criterios:

- a) Cuando para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo de la categoría profesional que corresponda dentro de los grupos I y II, se requiera necesariamente de titulaciones específicas por tratarse de una profesión regulada.
- b) En los grupos III y IV, cuando las funciones propias de determinados tipos de puestos de trabajo se correspondan con títulos concretos de formación profesional que, por su índole particularmente específica, hagan aconsejable su reserva para quienes ostenten esta formación.

2. La determinación, en su caso, de la especialidad se encontrará recogida de manera expresa en la relación de puestos de trabajo, dentro de la categoría profesional correspondiente y de acuerdo con el sistema de clasificación previsto.

3. La creación, modificación o supresión de especialidades se efectuará por resolución de la dirección general competente en materia de función pública, previa negociación y acuerdo en el seno de la comisión paritaria, sin perjuicio de las que se encuentran ya previstas en el presente convenio.

TÍTULO VI.

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 55. Derecho a la formación.

1. Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán el deber y el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.

2. Todas las acciones formativas incluidas en los planes anuales de formación de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP) tendrán la misma consideración a los efectos de participación de los empleados y empleadas públicas en ellas.

Asimismo, tendrán la misma consideración las acciones formativas organizadas por las distintas consejerías u organismos autónomos dependientes de éstas y que no estén incluidas en los planes de la ECLAP.

3. La selección de las personas participantes en las acciones formativas vendrá determinada por la adecuación del perfil de las personas solicitantes a sus objetivos y contenidos, correspondiendo bien a la ECLAP o a las Consejerías u organismos autónomos la responsabilidad última sobre la selección de las personas participantes.

4. Se garantizará la participación de los representantes de las personas trabajadoras, tanto en la Mesa de Formación General, que tiene como misión intervenir, estudiar e informar las actuaciones que se refieran a la formación y perfeccionamiento del personal, como en la Comisión de Formación para el Empleo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con las funciones que se especifican en el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones públicas vigente en cada momento.

5. La Mesa de Formación General y la Comisión de Formación para el Empleo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León potenciarán todas aquellas iniciativas que, adaptando metodologías y horarios, tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados y empleadas públicas con cualquier tipo de discapacidad y otros colectivos que puedan tener mayores dificultades en la realización de las actividades formativas.

6. Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario laboral.

Artículo 56. Asistencia a cursos.

1. La asistencia a los cursos para los que sean seleccionadas las personas trabajadoras estará supeditada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio cuando se celebren en todo o en parte en horario de trabajo, de acuerdo con las normas y los procedimientos establecidos por la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. Con el fin de facilitar la participación de los empleados y empleadas públicas a acciones formativas contenidas en planes de otros promotores, la Administración de la Comunidad de Castilla y León habrá de tener conocimiento, con una antelación mínima de diez días, de los seleccionados por esos promotores para participar en las acciones formativas contenidas en los planes por ellos promovidos, cuya impartición se haya previsto realizar, en todo o en parte, en horario de trabajo.

3. Con carácter general, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo de asistencia a cursos de los programas de formación organizados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León –incluido el necesario para su desplazamiento–, cuando los cursos se celebren dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.

4. Cuando los citados cursos se celebren en jornada diferente a la señalada en el apartado precedente, se tendrá derecho durante el tiempo de su duración a dos horas y treinta minutos diarias de ausencia del trabajo.

5. Las ausencias por asistencia a cursos de los programas de formación organizados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León previstas en los apartados

anteriores, debidamente justificadas, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos. Respecto de los cursos impartidos en régimen de internado cada día de ausencia del trabajo por este motivo computará como siete horas de tiempo de trabajo.

6. Cuando la asistencia a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos tenga carácter obligatorio para la persona trabajadora, el tiempo de esta asistencia se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada establecida, incluido el necesario para su desplazamiento.

Igualmente, el tiempo de asistencia a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, cuando esté centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada empleado y empleada se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada establecida.

7. Tendrán la misma consideración que los cursos organizados por esta Administración los organizados o promovidos por las organizaciones sindicales, siempre que hayan sido homologados por la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP), de acuerdo con el procedimiento reglamentariamente establecido, o por otros institutos o escuelas de administración pública autonómicos o nacionales.

8. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a cursos de los programas de formación organizados por otras administraciones públicas cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional o administrativa, siempre que se hayan autorizado por el secretario o secretaria general u órgano equivalente en los organismos autónomos a propuesta motivada de la persona titular del correspondiente centro directivo, previo informe favorable de la persona superior jerárquica inmediata. De la resolución adoptada que, en todo caso, será por escrito y debidamente motivada, se dará traslado a la persona trabajadora, y comunicación telemática al comité de empresa correspondiente.

9. Cuando sea la persona trabajadora quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso distinto de los previstos en los apartados anteriores, corresponderá a cada secretario o secretaria general u órgano equivalente en los organismos autónomos a propuesta motivada de la persona titular del correspondiente centro directivo la decisión sobre la asistencia al mismo, en función de la materia tratada, de su interés para las personas trabajadoras y objetivos del servicio y con un límite máximo de cuarenta horas al año. De la resolución adoptada que, en todo caso, será por escrito y debidamente motivada, se dará traslado a la persona trabajadora, y comunicación telemática al comité de empresa correspondiente.

10. En los supuestos contemplados en el presente apartado se abonarán los salarios correspondientes, pero no se devengarán gastos de viaje y dietas. La asistencia al mismo deberá acreditarse con posterioridad.

Asimismo, el cómputo de las horas de formación para su compensación con la jornada laboral será de acuerdo con los criterios que se establezcan en cada caso por el centro de trabajo de la persona trabajadora.

Cuando se trate de formación a distancia, teleformación o enseñanza asistida por ordenador, se establecerá en cada convocatoria la equivalencia en horas lectivas, así como las condiciones temporales para el desarrollo del curso.

Con carácter general, cuando este tipo de cursos se realice en el mismo puesto de trabajo o en instalaciones anexas, se acordará con el jefe-a de la unidad administrativa de quien dependa el alumno qué horario se puede dedicar a la formación procurando realizarlo durante los días y horas con menos interferencia en el desarrollo del servicio y con la necesaria flexibilidad para su aprovechamiento pedagógico.

Artículo 57. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras que cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o certificado de profesionalidad correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes, en los términos que se establezcan.

En cualquier caso, será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

TÍTULO VII.

Jornada y horario

Artículo 58. Jornada laboral.

1. La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados y empleadas públicas, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22 días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por el tiempo diario en que se fije la jornada legalmente establecida de promedio diario de trabajo efectivo para el personal funcionario, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

La jornada máxima anual de aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicio en jornada nocturna se reducirá en 82 minutos por cada jornada prestada en turno de noche. Se considera jornada nocturna la que en su mayor parte transcurra entre las 22 y las 6 horas. Si el tiempo de servicios en jornada nocturna fuese inferior a 4 horas diarias la reducción horaria será proporcional.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales y resto de periodos reconocidos como tiempo efectivo de trabajo en el convenio colectivo.

3. La distribución de la jornada anual precitada, en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, podrá ser irregular, si bien respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en este convenio.

4. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, excepto en los supuestos expresamente establecidos en el convenio, no podrá ser superior a 9 diarias, ampliables a 10 mediante acuerdo con la representación legal del personal. Excepcionalmente se

podrá ampliar el límite anterior hasta el máximo de doce horas diarias al personal con funciones de vigilancia, adscrito a la campaña de prevención y extinción de incendios, siempre que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas.

5. Se garantiza un descanso diario de 30 minutos los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción, no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

6. La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve y las catorce horas. Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, se podrá autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las nueve horas y treinta minutos y las catorce, o entre las nueve horas y las trece horas y treinta minutos, recuperándose los treinta minutos durante la parte flexible del horario, al menos, en los siguientes casos:

- a) Para quienes tengan a su cargo personas mayores, entendiéndose por persona mayor la que tenga una edad igual o superior a 65 años que no desempeñe actividad retribuida y tenga reconocido el grado de dependencia 2.
- b) Para quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años, asimilando a dicha situación las derivadas del acogimiento, pre-adoptivo o permanente y de la tutela de menores.
- c) Para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior a 33% que no desempeñen actividad retribuida y tenga reconocido el grado de dependencia 2.

La misma autorización podrá acordarse para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario será la establecida de manera general para el resto de empleados y empleadas públicas que prestan servicios en dependencias administrativas.

Las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter excepcional derivado de las necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular, que resulta de multiplicar el número de

días laborables de cada mes por el promedio de la jornada diaria establecida. Del uso de tal disponibilidad se dará cuenta de forma regular a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras dentro del mes siguiente al que hayan tenido lugar.

7. Días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días asimilados a festivos y no laborables y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando los servicios de registro e información, así como aquellos otros que por su naturaleza requieran la prestación del servicio. En las personas trabajadoras con jornada ordinaria (de lunes a viernes), cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de un día compensatorio por cada uno de ellos.

Artículo 59. Jornada del personal laboral que presta servicios en centros docentes.

El personal laboral docente de centros docentes no universitarios de la Consejería de Educación ajustará su jornada a lo dispuesto en la legislación vigente para el personal funcionario docente de este ámbito.

El personal laboral que atiende directamente a alumnos con necesidades educativas especiales en centros docentes de la Consejería de Educación, por tener vinculada su jornada laboral al calendario escolar, deberá adaptar dicha jornada laboral establecida en el artículo 58 para el periodo lectivo del curso escolar. Este personal desarrollará el 75% de su jornada en atención directa al alumnado y el 25% restante en la realización de funciones relacionadas con la actividad.

Los técnicos superiores de educación infantil que presten sus servicios en las escuelas de educación infantil y en el primer ciclo de educación infantil en los centros de educación infantil y primaria dependientes de la Consejería de Educación desarrollarán el 75% de la jornada semanal en atención directa al alumnado y el 25% restante en la realización de funciones relacionadas con la actividad.

Artículo 60. Resto de jornadas del personal docente.

El personal que realiza actividades docentes en los centros integrados de formación profesional dependientes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, tendrá una jornada de trabajo semanal igual a la establecida con carácter ordinario, 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.

Por su parte los educadores de centros de menores que han quedado con la categoría profesional a extinguir desarrollarán 30 horas, de entre las que tenga asignadas como de trabajo a la semana, en contacto directo con los menores.

Artículo 61. Jornadas especiales.

Se entenderán por jornadas especiales aquellas no comprendidas en el número 6 del artículo 58. Su especialidad deriva de su duración y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general precitada en base a la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

1. Se contemplan dentro de las mismas las siguientes:

A) Las que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo. Se fijarán, respetando en todo caso la máxima anual que resulte de acuerdo con lo establecido en el número 1 del artículo 58 en función de una distribución semanal media de jornada legalmente establecida computadas estas en períodos cíclicos.

A las personas trabajadoras comprendidas en este apartado y respecto al descanso semanal, se les garantizará que el disfrute de este se haga coincidir en un fin de semana de cada 2, con la excepción del personal que preste servicios en los monumentos y demás centros de carácter histórico artísticos, los técnicos de atención a personas dependientes de los Centros hospitalarios, y de residencias de personas mayores y cuidadores de los CAMPs, y al personal incluido en el apartado D de este artículo. En estos supuestos, el disfrute del descanso semanal de dos días se hará coincidir con un fin de semana al mes como mínimo.

B) Las que partiendo de la jornada anual ordinaria prevista en el número 1 del artículo 58, su distribución, en atención a las necesidades del servicio, exigen que se lleve a cabo, a lo largo del año, de forma irregular y diferente respecto de las jornadas semanales ordinaria y especiales previstas en este convenio, teniendo como límite lo establecido en el convenio colectivo.

C) Las aplicables a los puestos que, su desempeño exige un régimen de flexibilidad horaria a fin de adaptar la jornada laboral a sus especiales características, exigiendo de modo habitual una irregular distribución de los horarios de trabajo.

La jornada en estos casos, sin rebasar en ningún caso la anual máxima prevista en el número 1 del artículo 58 y la diaria de diez horas y siempre respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas legalmente establecidos, se realizará en función de las necesidades del servicio. Siempre que fuere factible, se notificará a los trabajadores y trabajadoras el horario de trabajo con una antelación mínima de una semana.

D) Las del personal contratado para trabajar exclusivamente en sábados, domingos, festivos y períodos de tiempo asimilados en las que se estará a lo pactado.

Se incluye en este apartado la del personal técnico de atención al menor en institución a extinguir, cuya jornada semanal se cifra en 30 horas y que podrá extenderse a las tardes de los viernes.

Dadas las particulares condiciones del personal que trabaja a turnos, a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, se facilitará la posibilidad de efectuar cambios de turno entre los trabajadores y trabajadoras de un mismo colectivo, respetando los criterios fijados en los respectivos calendarios laborales y en la normativa laboral vigente y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Artículo 62. Campaña de extinción de incendios.

El personal laboral que en base a lo establecido en el decreto que regula el sistema de guardias de incendios forestales, realice guardias de incendios, recibirá las contraprestaciones económicas o en descanso establecidas en el mismo, siendo estas incompatibles con cualquier otro tipo de compensación económica o en descanso que por tales guardias pudiera corresponder conforme al presente convenio.

Artículo 63. Compensación por horas extraordinarias.

Se propicia la posibilidad de compensar por tiempo de descanso siempre que exista acuerdo de ambas partes, las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, fijándose el módulo de compensación en 1,75 por hora trabajada.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección de la persona trabajadora y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes.

Las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 64. Calendarios laborales.

1. Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo se procederá a negociar los correspondientes calendarios laborales, en los que se fijarán la distribución anual, los horarios de trabajo y turnos de trabajo del personal, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. El calendario laboral habrá de respetar las siguientes condiciones generales:

- El personal tendrá derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal trabajado siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso con la participación de los representantes sindicales.
- Cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas los descansos entre jornada y semanales. En todo caso y siempre que ello fuere posible en los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal de dos días precitado se hará coincidir con un fin de semana al mes como mínimo.

3. La aprobación del calendario lo será previa negociación con la representación sindical por los órganos competentes en materia de personal afectados, de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 1 de diciembre. Previamente y en todo caso, antes del 31 de octubre de cada año, por la comisión paritaria o mesa que con participación de la representación del personal a tal fin se constituya, se habrán elaborado calendarios tipo que, en unificación de criterios, servirán de base en la negociación precitada.

Si en la fase de negociación prevista en el párrafo anterior surgiesen discrepancias, estas serán resueltas en el seno de la comisión paritaria o en su caso, mesa antes referida, a cuyo fin le serán remitidas aquellas antes del 30 de noviembre por cualquiera de las partes.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo. Así mismo, se hará entrega a cada una de

las personas trabajadoras del calendario anual individual de su puesto de trabajo donde se recoja la distribución de su jornada diaria, antes del 15 de diciembre del año anterior.

5. Los órganos correspondientes de las distintas Consejerías y organismos autónomos velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

6. Para el personal de los centros docentes de la Consejería de Educación, dado que el curso escolar no coincide con el año natural, los calendarios laborales se negociarán a la finalización del curso anterior.

7. La modificación puntual, por la Administración, del turno de trabajo de una persona trabajadora establecido en su calendario laboral, únicamente podrá ser realizada si concurren necesidades del servicio sobrevenidas y debidamente motivadas, y se llevará a cabo mediante resolución motivada que será notificada previamente al interesado o interesada siempre que sea posible, y en todo caso posteriormente. En ningún caso deberá de producirse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuando el cambio de turno conlleve prestar servicios en un día de libranza será compensado con una cantidad equivalente a la que se establezca en cada momento para el complemento de atención continuada. Esta cantidad será doble cuando la libranza fuera en sábado, domingo o festivo.

Artículo 65. Compensación de jornada.

1. Aquellas personas trabajadoras que vengan obligadas a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con el cierre de centro de trabajo las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, verán reducida su jornada máxima anual en tres días laborables, o la parte que proporcionalmente les corresponda en función de la jornada máxima anual que realicen a excepción del personal laboral de centros docentes.

2. Por su parte, el personal laboral de centros docentes de enseñanza no universitaria de la Consejería de Educación será compensado con 3 días de vacaciones, que coincidirán con periodos de inactividad escolar, cuyo régimen de disfrute se recogerá en una instrucción anual por la que se establece el procedimiento para la elaboración de los calendarios laborales en los centros docentes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación.

3. Aquellas personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, estén obligadas a realizar su jornada laboral en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, verán reducida su jornada máxima anual en cinco días laborables o la parte que proporcionalmente les corresponda en función de la jornada máxima anual que realicen.

4. Las horas generadas como consecuencia de dicha reducción de jornada deberán ser disfrutadas mediante su acumulación en períodos de, al menos, una jornada laboral debiendo ser disfrutadas dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 66. Adaptación del horario por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 58. 6 del convenio y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, se podrá autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las 9:30 y las 14:00 horas, o entre las 9:00 y las 13:30 horas, al menos en los supuestos previstos en el artículo referido.

2. Los treinta minutos de la parte fija del horario desplazada deberán recuperarse durante la parte flexible del horario a lo largo del mes natural del que se trate o, de no ser posible y previa autorización, en el mes siguiente.

3. La persona trabajadora interesada en solicitar esta adaptación del horario deberá presentar su solicitud y la documentación que acredite la concurrencia de los supuestos de concesión con una antelación de diez días hábiles, debiendo dictarse resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio pretendida. El plazo de solicitud anteriormente citado podrá ser inferior en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada.

La resolución estimatoria determinará la duración de la medida, pudiendo prorrogarse previa solicitud a tal fin por parte del beneficiario siempre que se mantengan las condiciones de compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

4. Se pondrá fin a la adaptación del horario a petición del interesado o interesada previa comunicación con una antelación de diez días hábiles, o bien de oficio y motivadamente por resolución del órgano que lo reconoció inicialmente cuando se produzca una variación sustancial de los presupuestos de concesión.

Artículo 67. Adaptación del horario por razón de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que, conforme a los criterios que con carácter general se fijen por la Dirección General de la Función Pública, resulten necesarios a tales efectos. Los referidos criterios deberán ser previamente negociados en la mesa de negociación que corresponda.

TÍTULO VIII.

Vacaciones, permisos y licencias

CAPÍTULO I.

Vacaciones

Artículo 68. Normas generales.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, por cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar los siguientes días de vacaciones, en el caso de tener completados:

Quince años de servicios: un día más hábil. veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: dos días más hábiles. veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicios: tres días más hábiles. veinticinco días hábiles.

Treinta años o más de servicios: cuatro días más hábiles. veintiséis días hábiles.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se podrán disfrutar desde el año natural en que se generan.

2. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las peculiaridades que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones complementarias.

Artículo 69. Reglas adicionales.

1. El período o períodos de disfrute de las vacaciones deberán ser compatibles con las necesidades del servicio.

2. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A los efectos del disfrute de vacaciones, licencias y permisos, incluidos los días adicionales de vacaciones a que se refiere el artículo 68 se entenderán por días hábiles, los que tengan la consideración de laborables y figuren como tal en el correspondiente calendario laboral de cada persona trabajadora.

Cuando la duración de los permisos o licencias venga establecida por referencia a semanas, quincenas o meses, ya puedan disfrutarse en período único, ya fraccionadamente, o cuando se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán siempre por días naturales.

3. A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo motivadas en una incapacidad temporal, así como aquellas otras derivadas del disfrute de las licencias o los permisos legalmente establecidos computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 70. Régimen de disfrute.

1. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección de las personas trabajadoras, ininterrumpidamente o en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 74 y 75.

Cuando el periodo generado por la persona trabajadora sea menor se disfrutarán los días que correspondan.

2. El período ordinario de disfrute de las vacaciones anuales abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre. A propuesta de los responsables de las distintas

unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, el órgano competente aprobará el calendario de disfrute de los períodos vacacionales dentro del período ordinario, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

3. La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo.

Artículo 71. Disfrute de vacaciones con normas especiales.

a) Supuestos de inactividad estacional.

Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

b) Personal docente.

El personal de los centros integrados de formación profesional dependientes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, tendrá derecho a disfrutar en Navidades y Semana Santa los mismos días que se establezcan en los calendarios provinciales del personal docente de la Consejería de Educación, regulándose por los calendarios laborales, o por acuerdos con las direcciones de los centros, con dos semanas de antelación, los servicios mínimos que haya que cubrir en atención a los menores que permanezcan en los centros.

En Navidades, tendrán derecho, como mínimo, a una semana continuada de descanso y en Semana Santa, 5 días.

Las compensaciones de los días trabajados en servicios mínimos se disfrutarán en diciembre y enero los de Navidad, y en marzo y abril los correspondientes a Semana Santa.

c) Otros supuestos.

Previo negociación con los representantes sindicales del ámbito correspondiente y para aquellos servicios, oficinas, centros y dependencias que, por razón de su horario de apertura y funcionamiento u otras características especiales derivadas de su peculiar naturaleza o funciones así lo requieran, los secretarios o secretarías generales u órgano equivalente de los organismos autónomos dependientes de la Administración de la Comunidad, así como la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, previo informe del director o directora general competente en materia de función pública, establecerán las adaptaciones oportunas del régimen de disfrute de las vacaciones, así como las compensaciones que en su caso puedan establecerse.

Artículo 72. Solicitud.

1. Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con 20 días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar.

2. En cada órgano o unidad administrativa competente, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 73. Cambios o interrupciones en el período de disfrute.

1. Cuando el período de vacaciones previamente solicitado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de nacimiento o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo precedente impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural distinto y preferentemente de forma inmediata a la finalización de esas situaciones.

2. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste, a petición de la persona interesada en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior y preferentemente de forma inmediata a la finalización de esas situaciones.

3. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y preferentemente de forma inmediata a la finalización de esas situaciones.

Artículo 74. Acumulación de otros permisos.

Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan, previa solicitud con veinte días de antelación.

Así mismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

CAPÍTULO II.

Licencias y permisos

Artículo 75. Licencia por enfermedad.

La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja, en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social que le sea de aplicación, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de Seguridad Social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad.

Se dispondrá de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 76. Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural en los mismos términos y condiciones que las previstas para la licencia por enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se estará a lo previsto en la normativa estatal en materia de Seguridad Social y demás de aplicación.

Artículo 77. Licencia por estudios.

1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el empleo público, previo informe favorable de la persona superior jerárquica correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

2. Al finalizar el período de licencia por estudios, el beneficiario-a presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

En cuanto a los demás requisitos y condiciones para su concesión se estará a lo que, en desarrollo de esta previsión y previa negociación en la mesa de negociación que corresponda, se establezca. En defecto de desarrollo se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.

3. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de comisión de servicios, movilidad, encomienda de gestión, la persona interesada percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referida en el apartado segundo de este artículo dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

4. La concesión de las licencias previstas en este artículo requerirá informe previo de la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 78. Licencia para la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria.

1. Para la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos

oficiales competentes, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe de la persona superior jerárquica correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses. No obstante, lo anterior, la duración podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia, el interesado o interesada percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

3. La persona interesada, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el Órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo oficial correspondiente, su participación en dichos programas de cooperación y ayuda humanitaria con expresión del período de su duración. La no presentación del mencionado certificado dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

Artículo 79. Licencia para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo.

1. Para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo de organismos oficiales, organizaciones internacionales gubernamentales y organizaciones no gubernamentales acreditadas, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe de la persona superior jerárquica correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses, que podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

2. Durante el tiempo que se prolongue la licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3. La persona interesada, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo correspondiente, su participación en dichos programas con expresión del período de su duración.

La no presentación de la certificación referida en el párrafo anterior dará lugar a las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

Artículo 80. Licencia por asuntos propios.

1. Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso en esta Administración, ya sea personal laboral fijo o temporal.

2. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

Artículo 81. Normas comunes a estas licencias.

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias determinadas en los artículos precedentes, así como la duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en la normativa específica de aplicación.

Artículo 82. Permisos de carácter general.

Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado-a público-a.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando tales hechos ocurrieran en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del trabajador-a.

En el supuesto de que los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural, y dos días naturales si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador-a.

- b) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad.

El traslado supondrá traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter general se entiende, por deber inexcusable de carácter público o personal:

- La asistencia a juzgados o tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial, previa citación.
- La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las entidades locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, por las personas integrantes de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación

exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

- La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de selección o comisión de valoración, con nombramiento del órgano competente como persona integrante del mismo.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. Los permisos derivados de la condición de persona integrante de mesas electorales, interventores, apoderados y candidatos en procesos electorales políticos o sindicales, se registrarán por sus normas específicas.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal los siguientes:

- Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo. La ausencia lo será por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados o empleadas de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este.

- Los de asistencia, por parte de las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

- d) Los empleados y empleadas públicas que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% por ciento tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado o empleada por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que esta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

Cuando dos empleados o empleadas públicas tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- e) El mismo beneficio reconocido en el apartado anterior se reconoce a los empleados y empleadas que, aun no teniendo la guarda legal, acrediten tener a su cargo y cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezca de un grado de discapacidad declarado o reconocido por la Gerencia de Servicios Sociales superior al 65%, que precise de la ayuda de una tercera persona y que no realice actividad retribuida alguna.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determina en la normativa estatal y autonómica. (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, Pacto sobre derechos de representación sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o normas que los sustituyan).
- g) El día completo para concurrir a exámenes finales, parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.
- h) En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementándose, en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado, compensándose, en su caso, en la liquidación de la parte que, por razones del servicio no se le hubiese permitido disfrutar.

En los servicios asistenciales, y en los colectivos con prestación de servicios durante todos los días del año, así como en los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en los periodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas.

La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

- a. Para el personal de los servicios sanitarios, asistenciales y el sometido a régimen de turnos, que requiera la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del titular, siete días naturales.
- b. Para el resto del personal, tres días.

- c. En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la antelación posible.
- i) Por razón de matrimonio, o situación asimilada, los empleados y empleadas públicas tendrán derecho a un permiso de quince días naturales ininterrumpidos.
- j) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia de los empleados y empleadas públicas.

Artículo 83. Normas comunes para los permisos del artículo 82.

Todos los permisos a que se refiere el artículo precedente comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

- a) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para la persona interesada por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.
- b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

- c) Todos los permisos se computarán en días laborables para la persona trabajadora, excepto los que se computen como días naturales expresamente.

Artículo 84. Permisos por nacimiento o adopción.

Los permisos a que se refiere este artículo son los permisos regulados en la normativa estatal en materia de empleados y empleadas públicas, trabajo, empleo y seguridad social.

Artículo 85. Derechos económicos.

Durante el período del disfrute de estos permisos se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las peculiaridades que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones complementarias.

Artículo 86. Resto de permisos.

- a) Se dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, para asistir a técnicas de fecundación asistida, o en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- b) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores-as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- c) Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- d) Los empleados y empleadas que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o superior al 33% por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderán al empleado o empleada dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos el servicio público pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de personas integrantes de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Administración, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

El empleado o empleada deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

- e) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, pudiéndose acumular esta reducción en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla la edad prevista en la normativa vigente en la materia.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios-as de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no dé respuesta a la necesidad a las que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como: las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo o hija menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa del padre o la madre, o en aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable

una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

Artículo 87. Normas comunes para los permisos del artículo 86.

Para todos los permisos a que se refiere el artículo precedente se les aplicarán las siguientes normas comunes:

1. Tendrá la consideración de persona mayor a los efectos de estos permisos, la persona que tenga una edad igual o superior a los 65 años, siempre que no desempeñe una actividad retribuida.

2. A los efectos de la concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal no se entenderá equivalente al desempeño de actividad retribuida por parte del sujeto causante la percepción de pensión.

3. Por guarda legal, a los efectos de estos permisos, se entenderán las instituciones de la patria potestad, la tutela y el acogimiento pre-adoptivo o permanente.

4. La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en los supuestos de enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo atenderse, entre otros, a los criterios fijados en el artículo 39.a).

5. La acreditación documental de la guarda legal deberá realizarse por los siguientes medios:

- La patria potestad, mediante la documentación acreditativa de la filiación.
- La tutela, por resolución judicial de nombramiento de tutor.
- El acogimiento familiar, mediante el documento que formaliza esta figura y que haya sido remitido al Ministerio Fiscal, o el acuerdo judicial.

La necesidad de la especial dedicación o atención del familiar se acreditará mediante los oportunos informes médicos o sociales.

6. La enfermedad se justificará por medio de parte facultativo o informe médico al que podrá acompañarse la documentación que se estime conveniente en orden a poder apreciar su calificación.

Artículo 88. Permisos por razón de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, a su elección, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

2. La distribución en cómputo semanal, concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este apartado corresponderá a la interesada, pudiendo comprender tanto la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad como extenderse al tiempo fijo o estable de obligada concurrencia, aun cuando la reducción solicitada no exceda del tiempo de flexibilidad en cómputo mensual.

3. El ejercicio de este derecho se hará efectivo mediante solicitud dirigida al órgano responsable de la gestión de personal en la que se hará constar la necesidad de la reducción de jornada solicitada, a la que se adjuntará cualquiera de las siguientes acreditaciones:

- a) Resolución judicial otorgando la orden de protección o acordando medida cautelar a favor de la víctima atinente a causa criminal por violencia de género.
- b) Sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer padeció violencia de género.
- c) Certificación o informe de los servicios sociales o sanitarios de la administración pública autonómica o local.
- d) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- e) Excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género.

Artículo 89. Protección de la intimidad.

Los responsables de gestión de personal, en la tramitación de los permisos regulados en el artículo precedente, adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la protección de la intimidad de las personas afectadas.

Así mismo, con la debida protección de la intimidad de las personas afectadas y omitiendo, en todo caso, cualquier dato que permita su identificación personal, semestralmente se dará traslado a la Dirección General competente en materia de Función Pública de los permisos concedidos por estas circunstancias, que a su vez informará con la misma periodicidad al Consejo de la Función Pública.

Artículo 90. Normas comunes licencias y permisos.

A los efectos previstos en este convenio, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro registro público similar, con los efectos correspondientes en el concepto de familiar a que se refiere este convenio.

Asimismo, y a los efectos previstos en este convenio colectivo, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% por el procedimiento previsto en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre que regula el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Cuando la duración de los permisos o licencias venga establecida por referencia a semanas, quincenas o meses, ya puedan disfrutarse en período único, ya fraccionadamente, o cuando se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán siempre por días naturales.

La persona trabajadora podrá solicitar las licencias y permisos por los medios informáticos o telemáticos, habilitados al efecto y que permitan acreditar la fecha de presentación.

En caso de no contar la persona trabajadora con estos medios en su puesto de trabajo, lo presentará por escrito. La Administración deberá cursar recibo de la solicitud, entregando documento justificativo en el momento de la presentación de esta.

Artículo 91. Reducción de jornada.

Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, los empleados y empleadas públicas incluidos-as en el ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en la normativa aplicable al personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. La persona trabajadora se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

TÍTULO IX.

Estructura salarial

CAPÍTULO I.

Conceptos retributivos. Criterios generales y estructura salarial

Artículo 92. Criterios generales y estructura salarial.

1. Se reordenará el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal laboral en cuatro grupos con el objetivo de alcanzar la máxima homologación posible entre las personas trabajadoras, considerando los intervalos de niveles del personal funcionario y se tenderá a la reducción de las diferencias retributivas entre grupos profesionales.

2. El personal laboral devengará las cuantías consignadas en los correspondientes anexos de la norma por la que se hacen públicas las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos para el año correspondiente y cuyas cuantías vigentes para el año 2023 se especifican en el anexo V del convenio. Estas retribuciones estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales, y serán satisfechas con carácter general en períodos mensuales, efectuándose el pago, también con carácter general, dentro del mes de su devengo.

3. 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.

4. La totalidad de las retribuciones del personal que preste servicios exclusivamente en sábado, domingo, festivo y períodos de tiempo asimilado, se prorratearán en función de la jornada efectiva a realizar.

CAPÍTULO II.

Salario base y complementos salariales

Artículo 93. Salario base.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

Artículo 94. Complementos salariales.

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

a) Personales:

- Antigüedad.
- Otras retribuciones de carácter personal.
- Complemento personal transitorio.
- Complemento personal derivado de movilidades para la protección de la salud.

b) Plus de categoría profesional.

c) Complemento específico.

d) Complemento de puesto singular.

e) Nocturnidad.

f) Turnicidad.

g) Complemento de atención continuada.

h) Complemento por continuidad asistencial.

i) Complemento de carrera profesional.

j) Campaña especial de extinción de incendios.

k) Campaña especial de vialidad.

l) De jornada partida.

m) Atención directa al público.

n) De disponibilidad.

o) De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de los apartados c), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), n) y o) anteriores, son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

No obstante lo anterior durante el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones así como en la situación de incapacidad temporal, en los términos señalados para esta última en la normativa vigente, la persona trabajadora tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, calculándose estas en función de la cuantía que corresponda a la fecha de inicio de cada período, salvo en lo referente a los complementos salariales de nocturnidad, turnicidad y jornada partida, cuando no tengan atribuido dichos regímenes de trabajo con

carácter permanente por ser inherentes al puesto o al empleado o empleada, y los de atención continuada, que se abonarán en función del tiempo percibido durante los doce meses anteriores.

A las personas trabajadoras cuya prestación de servicios sea inferior a los doce meses referidos, se les aplicará la pertinente proporcionalidad.

Artículo 95. Complementos personales: Antigüedad.

Es la cantidad que percibirá el personal por cada 3 años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier persona trabajadora que los haya prestado en esta u otra administración pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud y su abono se producirá, en todo caso, dentro de los 3 meses siguientes a su reconocimiento.

Artículo 96. Complementos personales: Otras retribuciones de carácter personal.

1. Complemento personal transitorio.

Integran este complemento las retribuciones que a título personal e individual viniera percibiendo la persona trabajadora o le corresponda percibir a partir de la entrada en vigor de este convenio, en cuanto excedan de las previstas con carácter general y en cómputo anual.

Durante la vigencia del presente convenio, el complemento personal transitorio no experimentará incremento y será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga la persona trabajadora, incluida la derivada del cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario de esta Administración.

En los supuestos de cambio de puesto de carácter no definitivo, si bien se mantendrá el complemento, procederá la compensación con él de las diferencias retributivas que con motivo del cambio de puesto se devenguen, las cuales se verán minoradas o absorbidas en el montante a que ascienda aquel.

2. Complemento personal derivado de los cambios de puesto por causa de salud.

Integran este complemento las retribuciones que a título personal e individual viniera percibiendo la persona trabajadora o le corresponda percibir por aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 en los supuestos de movilidad para la protección de la salud.

Este complemento es de carácter no absorbible.

Artículo 97. Plus de categoría profesional.

Retribuye las condiciones particulares de cada categoría profesional en atención a los niveles de titulación, grado de conocimientos, responsabilidad y dificultad técnica exigibles para su desempeño. El plus de categoría profesional no servirá de base de

cálculo para determinación del importe de los complementos salariales que se definen en los apartados siguientes. Se abonará en las cuantías que, para cada una de las categorías profesionales resultantes de la implantación del sistema de clasificación profesional regulado en el título V, se establezcan por acuerdo de la comisión paritaria.

El concepto retributivo regulado en el apartado anterior sustituirá al denominado «Plus Categoría» existente en el convenio de origen, siendo por tanto su percepción incompatible con este Plus que seguirá percibiéndose hasta que sea sustituido por el nuevo Plus de categoría profesional.

Artículo 98. Complemento específico.

Retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de los complementos.

Artículo 99. Complemento de puesto singular.

Retribuye las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que en atención a las características del lugar en que se encuentran y/o del sistema organizativo o productivo, exigen de la persona trabajadora un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su categoría profesional.

Este complemento se percibirá única y exclusivamente por el desempeño de los puestos de trabajo que expresamente se indique y en las cuantías que se establezca.

Artículo 100. Nocturnidad.

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

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a 4 horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo en dicho período, con independencia de la jornada pactada.

Artículo 101. Turnicidad.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para cada persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Artículo 102. Complemento atención continuada.

Exige la prestación de servicios en sábados, domingos y/o festivos. En lo que se refiere a la prestación de servicios en régimen de guardias se estará a lo establecido en Anexo II del presente convenio.

El pago del complemento se efectuará por día trabajado. La cuantía diaria de este complemento queda fijada en 36,89 euros.

Este complemento se abonará al personal contratado a tiempo parcial y que preste servicios exclusivamente en sábados, domingos y/o festivos de manera proporcional en función de la jornada pactada.

El importe del complemento correspondiente a los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero se incrementa en el 100% de su importe ordinario.

Artículo 103. Complemento por continuidad asistencial.

Este complemento se abonará a los y las profesionales de enfermería por el tiempo necesario e imprescindible invertido en transmitir la información referida a las personas dependientes que precisan cuidados de enfermería, transmitiendo a los profesionales del turno entrante, toda la información clínica necesaria para el desempeño de sus competencias y la debida garantía de la continuidad de cuidados.

Artículo 104. Complemento de carrera profesional.

Complemento que retribuye cada una de las categorías profesionales en las que se organiza el sistema de carrera profesional horizontal, en función del grupo o subgrupo de pertenencia, de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y el Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 105. Complemento de campaña especial de extinción de incendios.

Se entiende por campaña especial de extinción de incendios a efectos de este apartado, la prestación extraordinaria realizada por el personal laboral del operativo con funciones operativas de extinción (autobombas) a partir de una movilización fuera de la jornada ordinaria en cualquier época del año cuyo objetivo sea la extinción urgente de conatos o incendios forestales cuando las circunstancias hagan previsible su extensión.

Artículo 106. Campaña especial de vialidad.

Se entiende por vialidad los trabajos realizados por la Consejería competente en materia de carreteras en cualquier época del año, cuyo objetivo sea el restablecimiento urgente de la adecuada utilización de la red viaria de titularidad de la Comunidad, cuando circunstancias climatológicas o de otro tipo dificulten o impidan su uso.

A los efectos establecidos en el párrafo anterior se distinguen los siguientes supuestos:

A) Restablecimiento de la red viaria durante todo el año. Se trata de la realización de trabajos fuera de la jornada normal cuya ejecución sea urgente y de carácter excepcional, a juicio de la persona responsable en materia de conservación y explotación de carreteras con la conformidad del titular del servicio territorial competente en materia de carreteras.

Su retribución, que se aplicará por unidad completa de actuación, será de 70,46 euros, para las personas trabajadoras que participen directamente en los trabajos de restablecimiento de la red viaria.

B) Campaña especial de vialidad invernal.

Se extenderá, como regla general, durante los meses de noviembre a abril. La Administración designará el personal adscrito a la mencionada campaña, de entre el personal destinado en explotación, sin perjuicio de que la consejería competente en la materia, a la vista de las necesidades existentes pueda adscribir a otro personal de carreteras. Este personal percibirá durante los meses establecidos para la misma un complemento de puesto de 76,81 euros/mes en atención a su permanente disponibilidad. Este complemento se percibirá si se anticipa o se prorroga la campaña a meses distintos a los establecidos.

Los trabajos tendentes al restablecimiento de la adecuada utilización de la red viaria, que haya sido afectada por las condiciones climáticas invernales (nieve y hielo), siempre que no sean de carácter preventivo, realizados dentro o fuera de la jornada ordinaria, serán retribuidos con 70,46 euros para las personas trabajadoras que participen directamente en los trabajos de restablecimiento de la red viaria y con 58,73 euros para el personal de vigilancia.

Por tratarse de una campaña especial se considera como jornada ordinaria el trabajo realizado durante cualquiera de los siete días de la semana por un máximo de 10 horas.

La Administración compensará, dentro de la jornada anual, el exceso de horas trabajadas respecto a la jornada normal al no tener la consideración de extraordinarias, con la mayor brevedad posible, fuera de la campaña de vialidad y en función de las necesidades del servicio.

Normas comunes a ambos supuestos:

- 1.^a– Para tener derecho a la retribución será condición indispensable formar parte del equipo, que directamente efectúa los trabajos de restablecimiento de la red viaria. En la formación de los equipos se intentará la rotación del personal sin disminuir la eficacia del trabajo y considerando la especialización de determinados puestos.
- 2.^a– Cuando los trabajos se realicen en sábados, domingos y festivos, las cantidades reseñadas se incrementarán con el complemento de atención continuada, en la cuantía prevista para el mismo en este artículo.
- 3.^a– Se efectuará el control de los partes de trabajo por el servicio territorial y comités de empresa del centro, de la siguiente forma:

Para el apartado A. – Se dará conocimiento a los comités de los partes de trabajo previamente a la confección de la nómina.

Para el apartado B. – Se dará conocimiento a los comités de los partes de trabajo una vez tramitada la nómina.
- 4.^a– En el supuesto de producirse horas extraordinarias, su compensación se realizará mediante un calendario que se confeccionará por la Administración con la participación de las personas interesadas, dando conocimiento al comité de empresa del centro respectivo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

- 5.^a– Las personas trabajadoras que realicen la jornada en régimen de disponibilidad computarán el tiempo trabajado en vialidad de la jornada que vengan obligados a realizar.
- 6.^a– Fuera de la jornada normal de siete horas, el pago del complemento se devengará con independencia del tiempo que se emplee en realizar el restablecimiento de la red viaria, y dentro de la jornada normal, la actuación deberá ser al menos de una hora de duración.
- 7.^a– El complemento de vialidad se abonará en un plazo máximo de dos meses a contar desde aquel en el que fue devengado.

Artículo 107. Complemento de jornada partida.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada partida.

A estos efectos se entiende por jornada partida aquella que, con una interrupción no inferior a 1 hora de duración, venga impuesta por el régimen de trabajo establecido por la organización.

Artículo 108. De atención directa al público.

Será predicable de aquellos puestos que requieran un contacto directo y regular con los ciudadanos-as.

A la vista de las funciones atribuidas en la actualidad a los diversos puestos de trabajo y sin perjuicio de la posibilidad de su ampliación o reducción futura para lo que en todo caso se exigirá acuerdo en comisión paritaria o, en su caso, comisión negociadora pertinente, reúnen dichos requisitos los siguientes puestos:

Los puestos de trabajo de las oficinas del Servicio Público de Empleo.

Los puestos de atención al público en las secciones agrarias comarcales, unidades de desarrollo agrario y unidades veterinarias de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

Los puestos de trabajo de auxiliares de biblioteca y de ordenanzas de bibliotecas.

Los puestos de trabajo de vigilantes de museos y de yacimientos arqueológicos.

Los puestos de trabajo de ordenanzas de archivos.

Los puestos de auxiliar de biblioteca de archivos.

Artículo 109. Complementos de disponibilidad.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. Dentro de este apartado se distinguen, en función de la extensión de la misma, tres modalidades:

Máxima, implica una afectación del tiempo disponible superior al 15% de la jornada.

Media, implica una afectación del tiempo disponible entre el 10 y el 15% de la jornada.

Mínima, implica una afectación del tiempo disponible inferior al 10% de la jornada.

A la vista de las funciones atribuidas en la actualidad a los diversos puestos de trabajo y sin perjuicio de la posibilidad de su ampliación o reducción futura para lo que en todo caso se exigirá acuerdo en comisión paritaria o, en su caso, comisión negociadora pertinente, se entiende que les corresponde dicho régimen y la modalidad del mismo asignada a los puestos de trabajo así identificados en el anexo relativo al complemento específico, en cuya cuantía lleva incorporada la retribución correspondiente a la modalidad (máxima, media o mínima) de disponibilidad atribuida.

Artículo 110. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de categoría profesional, complemento específico, complemento singular y carrera profesional, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

En los supuestos de alta del trabajador o trabajadora por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencia, permisos, licencias sin retribución, etc. se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados. En supuestos de cambio de Consejería se considerará la situación del trabajador o trabajadora en el primer día del mes.

Artículo 111. Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, la Consejería correspondiente viene obligada a practicar, y el trabajador o la trabajadora 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 reincorpore el interesado o interesada, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo primero.

CAPÍTULO III.

Dietas e indemnizaciones

Artículo 112. Principios generales.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos será:

- Por cada comida principal: 17,31 euros.
- Por alojamiento: La cantidad justificada, con un tope máximo de 53,72 euros.

Las indemnizaciones antes citadas experimentarán el crecimiento que se establezca con carácter general para el personal no laboral al servicio de esta Administración.

A petición de la persona trabajadora 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 todo lo que figura en el presente convenio con el Grupo II de funcionarios, a que hace alusión el Decreto 252/1993, de 21 de octubre o cualquier norma que sustituyera a esta.

TÍTULO X.

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO I.

Suspensión del contrato

Artículo 113. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa estatal en materia de trabajo y empleo, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.
- b) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.
- d) El supuesto previsto en el artículo 22 párrafo 5º (período de prueba). Asimismo, se suspenderá el contrato, cuando se mantenga una relación laboral de carácter fijo con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sea exigible, para acceder como personal laboral fijo o funcionario o funcionaria de carrera en cualquier otra administración pública, superar un período de prueba o de práctica, establecido legal o convencionalmente. En tal situación la suspensión de contrato conllevará la reserva del puesto, hasta tanto deba materializarse la opción, conforme el convenio o norma que regule tal situación en la administración de destino.
- e) El supuesto de activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, previo acuerdo con la empresa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

Artículo 114. Supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

1. Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

A la solicitud del disfrute de los períodos de suspensión por maternidad y paternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que a su juicio la gestante se encuentra dentro del período de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse, a opción del trabajador, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por la que se

regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El disfrute de los períodos de suspensión por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados/as.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a los períodos de suspensión citados, aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

2. Adopción. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

A la solicitud del período de suspensión por adopción o acogimiento se acompañará copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

En el supuesto de que la situación de acogimiento fuere seguida de la adopción, solamente cabrá ejercer el derecho por una sola de ellas, no siendo en ningún caso acumulables los períodos de suspensión previstos en este apartado para ambas situaciones.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiples.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse, a opción del trabajador, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en la

Disposición Adicional Primera del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por la que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El disfrute de los períodos de suspensión por adopción o acogimiento no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a los períodos de suspensión citados, aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

3. Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en este artículo en el punto primero, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el punto primero del este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este punto podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Administración y el trabajador/a.

Artículo 115. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

Las personas trabajadoras fijas con una antigüedad de al menos 1 año de servicio en la Administración, a contar desde su ingreso en la categoría profesional, como personal laboral fijo, podrán solicitar excedencia voluntaria, con la obligación de permanecer en esta situación por un plazo no menor a cuatro meses y su duración máxima podrá ser indefinida, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como

antigüedad. Con carácter general, la solicitud será cursada con una antelación mínima de un mes a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia y el acuerdo adoptado por la Administración deberá emitirse en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente, comunicándose a la persona interesada y a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando a la persona trabajadora se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados abierto y permanente en los términos previstos en el artículo 26.

En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de 1 año de servicios efectivos en esta Administración contados a partir de la fecha de reingreso.

En el caso del personal fijo que solicitará esta excedencia para ocupar otro puesto por llamamiento de bolsa o convocatoria específica para cobertura temporal de puestos de trabajo de esta Administración autonómica y esta excedencia fuera viable atendiendo a las necesidades del servicio, se tramitará en el plazo más breve posible.

2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios en cualquiera de las administraciones públicas a las personas trabajadoras, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral fijo o fija en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Se tendrá derecho a estar en esta situación mientras persista la circunstancia de necesidad de agrupación familiar.

El tiempo mínimo de permanencia en esta situación es de un año y su duración máxima podrá ser indefinida, siempre que se mantengan las circunstancias por la que fue concedida.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados abierto y permanente en los términos previstos en el artículo 26.

3. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo, hija o de familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Si el hijo o hija tiene reconocida un grado de dependencia 3, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este número, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Administración de la Comunidad de Castilla y León generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado-a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La persona trabajadora tendrá derecho durante los tres años a la reserva de su puesto de trabajo salvo que este fuese objeto de amortización en cuyo caso la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y localidad.

Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, la persona trabajadora, si fuera fija, será declarada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

En el caso del personal laboral con una relación de servicios de carácter temporal, la reincorporación al puesto de trabajo reservado sólo podrá llevarse a cabo si durante la excedencia no se hubiese producido la ocupación de dicho puesto a través de la aplicación de los sistemas reglados de provisión de plazas vacantes recogidos en el presente convenio, o bien no hubiera finalizado todavía la causa que motivó su contratación temporal. En estos casos, la situación en esta excedencia finalizará en el momento en que se produzca dicha cobertura o finalice la causa que motivó la contratación temporal. Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este punto la persona trabajadora no solicita el reingreso se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja.

Mientras permanezcan en esta situación, las personas trabajadoras continuarán sujetas al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las

administraciones públicas sin que puedan desempeñar actividad alguna que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo, hija o del familiar que determina el paso a esta situación.

Las personas trabajadoras temporales tendrán derecho a la excedencia por cuidado de familiares en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a las personas trabajadoras fijas que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría profesional, cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o funcionaria interina o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

Las personas trabajadoras podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma y en el caso de querer finalizarla, desde esta situación podrán participar en el concurso de traslados regulado en el artículo 26, para reingresar al servicio activo.

Una vez producido el cese en la relación jurídica que resulte incompatible, se deberá solicitar, el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud de participación en el concurso de traslados regulados en el artículo 26, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha del cese, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras sobre las que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a las personas trabajadoras cuando sean autorizadas para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional. Respecto de estas últimas por la Administración y la representación legal del personal se estudiarán y arbitrarán medidas tendentes a que las personas trabajadoras se mantengan durante el período de excedencia dentro del ámbito de protección del régimen de seguridad social y sin que esas medidas modifiquen el sistema de acción protectora de la Seguridad Social.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público. 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 interés particular por el plazo mínimo de un año.

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

Las personas trabajadoras temporales tendrán derecho a esta excedencia en los términos establecidos en los párrafos anteriores. Dicho derecho, o cualquier otro derivado de este, se extinguirá una vez que la persona trabajadora cese en su puesto de trabajo por finalización del contrato o se hubiese producido la ocupación de dicho puesto a través de la aplicación de los sistemas reglados de provisión de plazas vacantes recogidos en el presente convenio.

6. Excedencia por razón de violencia de género.

1.— Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género y en el protocolo de atención a las víctimas de violencia de género previsto en el I Plan de Igualdad para los empleados y empleadas públicas de la Junta de Castilla y León.

2.— Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Las personas trabajadoras temporales tendrán derecho a esta excedencia en los términos establecidos en los párrafos anteriores. Dicho derecho, o cualquier otro derivado de este, se extinguirá una vez que la persona trabajadora cese en su puesto de trabajo por finalización del contrato o se hubiese producido la ocupación de dicho puesto a través de la aplicación de los sistemas reglados de provisión de plazas vacantes recogidos en el presente convenio.

7. Excedencia por razón de violencia terrorista.

El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como quienes sufrieran amenazas en los términos de la normativa específica en materia de reconocimiento y protección integral a las víctimas del

terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Las personas trabajadoras temporales tendrán derecho a esta excedencia en los términos establecidos en los párrafos anteriores. Dicho derecho, o cualquier otro derivado de este, se extinguirá una vez que la persona trabajadora cese en su puesto de trabajo por finalización del contrato o se hubiese producido la ocupación de dicho puesto a través de la aplicación de los sistemas reglados de provisión de plazas vacantes recogidos en el presente convenio.

8. Otros supuestos de excedencia.

Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del Art. 46.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición de la persona trabajadora fija, cuando este haya cumplido al menos 5 años de servicios efectivos. En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva de puesto de trabajo.

Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, la persona trabajadora será declarada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo mínimo de un año.

CAPÍTULO II.

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 116. Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en el marco de las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente convenio.

Artículo 117. Jubilaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, previo acuerdo entre el trabajador-a y la Administración Autonómica, podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones establecidas en la normativa general de la Seguridad Social y sin que en ningún caso se modifique el sistema de acción protectora de la Seguridad Social.

Con carácter general, la jubilación parcial lo será entre el 25 % y preferentemente el 50% de la jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Administración Autonómica procederá a formalizar el correspondiente contrato de relevo, siempre y cuando sea viable dicha contratación.

TÍTULO XI.***Régimen disciplinario******Artículo 118. Responsabilidad disciplinaria.***

1. El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y a lo previsto en el presente título.

2. El personal laboral que indujere a otros empleados o empleadas públicas a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que estos.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 119. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La Administración pública corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa en el presente convenio.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán a la Administración.

Artículo 120. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves las tipificadas como tales en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, constituyen faltas muy graves:

- 1) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por ley o clasificados como tales.
- 2) La utilización tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual de la persona trabajadora.
- 3) La comisión de una falta grave tras haber sido sancionado por tres faltas graves en el periodo de un año.

3. Son faltas graves:

- a) La grave desconsideración con los y las superiores, compañeros y compañeras y personas subordinadas.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica que afecte al normal funcionamiento de los servicios.
- c) La grave desconsideración en su relación con la ciudadanía.
- d) El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) El incumplimiento injustificado de la normativa reguladora de la jornada y del horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de quince horas por mes natural de ausencia del trabajo.
- g) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Administración, a las personas administradas así como a los compañeros y compañeras.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores o trabajadoras relacionadas con sus deberes de cumplimiento de jornada y horario, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) El causar daño grave en los locales, los materiales o los documentos del servicio.
- k) La realización de actividades cuya compatibilidad se hubiera podido reconocer o autorizar, sin haber obtenido el correspondiente reconocimiento o autorización de compatibilidad.
- l) La comisión de una falta leve tras haber sido sancionado por tres faltas leves en el periodo de un año.

- m) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios, si no constituye falta muy grave.
- n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- o) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.
- p) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.
- q) La tolerancia de los y las superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.
- r) La emisión de informes, la adopción de acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituye falta muy grave.
- s) El atentado grave contra la dignidad de los empleados y empleadas públicas o de la Administración.
- t) Las acciones u omisiones reiteradas dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
- u) La presentación de informaciones infundadas respecto de actuaciones que hayan sido realizadas, en el ejercicio de sus cargos o funciones, por altos cargos o personal de la Administración general e institucional de la Comunidad de Castilla y León, de las que pudiera derivarse un posible delito contra la Administración pública, de los regulados en el Título XIX del Código Penal, cuando de las actuaciones llevadas a cabo en la información reservada que se inicie como consecuencia de la información, se derive de forma manifiesta su falta de fundamento.
- v) La presentación de comunicaciones infundadas respecto de actuaciones que hayan sido realizadas por trabajadores-as de la Administración general e institucional de la Comunidad de Castilla y León, de las que pudieran derivarse una posible conducta de violencia interna o de acoso sexual y por razón de sexo, de las previstas en los protocolos vigentes en el ámbito de la Comunidad, cuando del informe de conclusiones emitido por el órgano establecido al efecto, se derive de formar manifiesta su falta de fundamento.

4. Son faltas leves:

- a) La leve incorrección con la ciudadanía o hacia superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones o tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.

- e) El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada, si no constituye falta grave.

Artículo 121. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes, con una duración máxima de 6 años.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia sin derecho a indemnización. El trabajador sancionado con traslado forzoso no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento durante un período de tres años, a contar desde el momento en que se materializó el traslado.
- Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 122. Prescripción de las faltas y sanciones.

Los plazos de prescripción de las faltas y sanciones serán los establecidos en el artículo 97 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 123. Procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado o interesada.

2. El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, petición razonada de otros órganos o denuncia.

3. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

4. El instructor o instructora, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

Excepcionalmente y por causas justificadas, el instructor o instructora podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

5. El pliego de cargos se notificará a la persona interesada concediéndosele-a el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

6. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

7. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado esta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor o la instructora, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad de la persona trabajadora, así como la sanción a imponer.

9. La propuesta de resolución que se notificará a la persona interesada, para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el instructor o instructora cuanto considere conveniente en su defensa se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano competente para resolver.

10. El órgano al que corresponda resolver salvo que estimase oportuno que por el instructor o instructora se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar esta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución. Si el órgano competente para resolver considerase necesaria la práctica de nuevas diligencias previas a la adopción de la resolución podrá devolver el expediente al instructor o instructora para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado a la persona trabajadora inculpada, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

11. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, la persona trabajadora responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada a la persona inculpada, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

12. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal de la persona trabajadora sancionada con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia de la persona interesada en la forma prevista en la normativa vigente.

13. La apertura del expediente deberá notificarse al comité intercentros, al comité de empresa de centro correspondiente y a los delegados y delegadas sindicales, en su caso, del sindicato a que se encuentre afiliada la persona trabajadora expedientada, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando la persona inculpada sea candidata, y el expediente se incoe durante el período electoral.

14. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario dirigida a asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

La persona trabajadora suspensa provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas (salario base y complemento salarial de antigüedad) y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir a la persona trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de esta se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

TÍTULO XII.

Prevención de riesgos laborales y asistencia

CAPÍTULO I.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 124. Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, el personal laboral incluido en este convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración pública de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A esos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la Administración Autonómica realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos centros, establecimientos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal laboral, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los empleados y empleadas públicas, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de dicha ley.

Asimismo, la Administración desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar esta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las

modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma y a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en estas materias, de los trabajadores y de las trabajadoras que contrata, o cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o la trabajadora, para sus compañeros y compañeras o a terceros. La persona trabajadora está obligada 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 y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

4. A tal efecto la Administración y la representación del personal profundizarán de manera especial en la adopción de medidas tendentes al establecimiento de un plan de organización de las actividades preventivas en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes de aquella.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras junto a la Administración pública negociarán el diseño de la planificación y evaluación de los correspondientes planes de prevención de riesgos laborales, impulsando cuantas medidas contribuyan a mejorar el actual sistema preventivo en la Comunidad de Castilla y León.

A fin de garantizar la protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas públicas, por la Administración y la representación del personal se impulsará la constitución de los servicios de prevención propios de la Junta de Castilla y León con los medios humanos y materiales suficientes y adecuados para desarrollar las actividades preventivas.

Artículo 125. Protección de la maternidad.

La trabajadora embarazada, o en situación de lactancia natural, podrá poner en conocimiento de su servicio de personal, dicha situación, quién a su vez lo comunicará al servicio de prevención al objeto de reevaluar su puesto de trabajo.

Artículo 126. Derechos de participación y representación de los trabajadores y trabajadoras.

1. Los empleados y empleadas tienen derecho a participar en la Administración en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación esta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que estas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos previstos en el artículo 4º del Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de

Castilla y León y sus organismos autónomos, o norma que lo sustituya, y a la normativa legal o convencional de desarrollo.

Artículo 127. Planificación de actividades preventivas.

Las actividades preventivas se llevarán a cabo siguiendo la planificación de la actividad preventiva anual aprobada en la primera reunión anual del comité intercentros de seguridad y salud laboral previa participación y conocimiento de los distintos comités provinciales de seguridad y salud laboral y los servicios de prevención de las delegaciones territoriales.

Artículo 128. Equipos de Protección Individual.

1. La Administración facilitará a sus empleados y empleadas los equipos de protección individual que, en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, devengan necesarios, estando aquellos obligados a utilizarlos durante el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Será competencia del comité intercentros de seguridad y salud laboral establecer los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de los equipos de protección individual, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los distintos colectivos.

2. En lo que se refiere a dotación y uso de vestuario o ropa de trabajo no incluido en el número anterior, será objeto de negociación por las secretarías generales, órganos equivalentes de los organismos autónomos y la titular de la Dirección General de Recursos Humanos de la consejería competente en materia de educación y la representación legal de las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 129. Vigilancia de la salud.

1. La Administración garantizará a sus empleados y empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo en los términos prescritos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración realizará exámenes preventivos de salud periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, incluida una revisión ginecológica con los criterios técnicos y periodicidad en vigor, a las empleadas que así lo soliciten.

Los exámenes de salud tendrán en cuenta los posibles riesgos debidos a las características personales de cada empleado y empleada pública y aquellos otros originados por su propia actividad laboral.

2. Los trabajadores y las trabajadoras, tendrán derecho a tener, a través de sus representantes, toda la información y las consultas de acuerdo con lo establecido en las normas en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo el acceso de manera individualizada a los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

3. Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, se estará a lo dispuesto en los artículos del Título XV del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II.*Asistencia**Artículo 130. 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, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquella, cuando excedan o no estén cubiertas 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 cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, 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 se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir del personal de conducción que hubiera incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia de la persona interesada. El conductor o conductora del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración, cuando no proceda facilitársela directamente a través de los letrados de la comunidad, en virtud de lo previsto en el Decreto 203/1997, de 23 de octubre, por el que se regula la asistencia judicial al personal al servicio de la Administración Autonómica, garantizará, a través de un seguro que cubra dicha situación, la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten en el ejercicio de sus funciones.

El personal de conducción a quien le fuere retirado el permiso de conducción por sanción administrativa o penal, y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo, de acuerdo con la resolución del órgano al que esté adscrito, sin merma alguna de sus retribuciones y sin perjuicio de la aplicación, en su caso de lo dispuesto en el Título XI (régimen disciplinario).

Artículo 131. Responsabilidad Civil.

Con independencia de lo establecido en los artículos 130 y 133, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva de responsabilidad civil de las personas trabajadoras 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 100% por la Administración.

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

Artículo 132. Póliza de accidentes.

La Administración concertará una póliza de accidentes, bajo las siguientes condiciones:

- a) Cobertura de las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Asimismo, dicha póliza cubrirá los daños materiales o físicos que sufran las personas trabajadoras durante el desempeño de su puesto de trabajo, siempre que el hecho del que se haya derivado dicho daño no genere dudas sobre su relación de causalidad con el buen funcionamiento de la Administración.
- b) La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por la Administración.
- c) Aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias lo mantendrán en los mismos términos en que la tuvieran concertada.

Artículo 133. Responsabilidad del personal en contacto directo con menores.

La Administración correrá a cargo de las indemnizaciones que sean exigibles al personal que esté en contacto directo con los y las menores en las mismas condiciones e idénticos conceptos que los contemplados para los profesores y maestros en la Ley 1/1991, de 7 de enero, de modificación de los Códigos Civil y Penal en materia de responsabilidad civil del profesorado.

Artículo 134. Beneficios sociales.

1. Los trabajadores y las trabajadoras 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 las correspondientes leyes de presupuestos de la Comunidad.

2. Todo trabajador o trabajadora, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, tendrá derecho, para casos de necesidad justificada, a un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 3.000 euros, sin interés alguno.

En este apartado, se asume así mismo el compromiso de que en el proyecto de Ley de Presupuestos figure un incremento de las partidas presupuestarias que permitan ampliar la concesión de anticipos reintegrables.

El procedimiento de solicitud y de concesión, así como el resto de las condiciones a tener en cuenta para su otorgamiento, serán las contenidas en la instrucción sobre anticipos Reintegrables de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de 28 de noviembre de 1984 o norma que, en su caso, la sustituya, salvo en lo que se refiere al plazo de devolución que se establece en doce meses para los trabajadores y trabajadoras de los grupos I y II, y 16 meses para el resto.

Artículo 135. Servicio de cocina y comedor.

1. Con la finalidad de suplir las dificultades gastronómicas de quienes tienen horario de trabajo en las horas habituales de las comidas, se establece el derecho al disfrute gratuito del servicio cuando el inicio de su jornada sea a las 14:00 o anterior y la

finalización de la misma sea a las 16:00 o posterior o cuando el inicio de su jornada sea a las 20:00 o anterior y la finalización de la misma sea posterior a las 22:00 o posterior, entendiéndose por tales las principales (comida y/o cena), al personal que preste servicios en instalaciones o dependencias afectas a los centros que se indican y siempre que los mismos dispongan para los administrados del servicio de cocina y comedor propios y este se encuentre abierto a los mismos.

El beneficio aquí regulado solamente es predicable respecto de los empleados y empleadas que trabajen en el centro y se extiende exclusivamente a una sola comida (comida/cena) al día.

El tiempo empleado para la manutención en este precepto regulada, que en ningún caso será inferior a treinta minutos, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo y por tanto dará lugar a la pertinente prolongación de la jornada por igual período, a excepción de aquellos trabajadores-as que mientras ejerzan este disfrute gratuito del servicio de comidas, deban estar a disposición para hacerse a cargo de los alumnos/as o menores, para realizar las correspondientes actuaciones de asistencia y cuidado.

Tanto la interrupción como la prolongación de la jornada que traigan su causa del disfrute del beneficio descrito deberán figurar, como condición necesaria para su ejercicio, en los correspondientes calendarios laborales.

El beneficio regulado en este precepto lo será mientras las personas trabajadoras afectadas ocupen los puestos de trabajo que motivan su concesión.

Los centros a que se hace referencia en el primer párrafo de este apartado son los siguientes:

Escuelas de capacitación agraria.

Residencias juveniles.

Albergues.

Centros educativos públicos no universitarios dependientes de la Consejería de Educación (CEE, CEIP, CRIE, CRA, CEO, EEI, IES, IESO, con servicio de comedor escolar).

Escuelas hogar y residencias dependientes de la Consejería de Educación.

Castillo de la Mota.

Hospitales.

CAMPs (incluido El Virgen del Yermo).

Centros ocupacionales.

Residencias de personas mayores.

Centros de día de personas mayores.

Centros de menores.

Comedores sociales.

2. Por la Administración, previa negociación con la representación legal del personal podrá regularse otro régimen de disfrute, incluido el establecimiento de una tasa o precio, de los servicios de cocina y comedor.

TÍTULO XIII.

Derechos sindicales

Artículo 136. Pacto de derechos sindicales.

Para el régimen de derechos sindicales se estará a lo establecido en el Pacto sobre Derechos de Representación Sindical, en el Ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de 30 de noviembre de 2012 (B.O.C. y L. de 20 de diciembre) o norma que lo sustituya o modifique, y lo expresamente establecido en este título.

Artículo 137. Del comité intercentros.

1. El comité intercentros es el órgano unitario y representativo de cada uno de los comités de empresa de centro que pueden existir en el ámbito del presente convenio colectivo y se constituye, como órgano de representación colegiado, para resolver todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de empresa de centro, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se constituye un comité intercentros, de ámbito regional, de 13 personas integrantes designadas por las organizaciones sindicales, de entre las personas integrantes de los comités de empresa de centro elegidas según lo indicado en el artículo anterior del presente convenio.

Su composición será proporcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de su composición computarán únicamente aquellos sindicatos que hayan obtenido más de un 5% de los representantes elegidos en el ámbito del presente convenio colectivo.

La designación de personas integrantes del comité intercentros, así como las sucesivas altas y bajas, se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Dirección General de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio todo ello de las comunicaciones que procedan a la oficina pública de la Comunidad Autónoma prevista en el capítulo II del reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de este convenio, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso, la composición del comité intercentros.

3. El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras. A tal efecto el comité, de entre sus personas integrantes, elegirá una presidenta o presidente y un secretario o secretaria, y elaborará su propio reglamento

de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Administración.

4. El comité intercentros tendrá, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores y de las trabajadoras, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los comités de empresa. Así mismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el convenio.

Sin perjuicio de dichas competencias generales, el comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

- Coordinar a los distintos comités de centro.
- Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la Administración, en su condición de empresa.
- Formar parte de los tribunales de selección de personal a través de la o de las personas integrantes que corresponda designar a la representación de las personas trabajadoras, a tenor de lo establecido en el artículo 21 de este convenio.

El comité intercentros estará facultado para solicitar conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y solicitar la declaración de huelga legal.

El comité intercentros, en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada comité de empresa de centro, en sus respectivos ámbitos de actuación. En ningún caso se interferirán las competencias de uno y otros. El comité intercentros no podrá abordar problemas y conflictos que afecten, exclusivamente a un centro de trabajo.

5. Los gastos de desplazamientos y dietas de las personas integrantes del comité intercentros correrán a cargo de la Administración, siempre que estén motivados o relacionados con actividades sindicales que afecten a la Administración. En el supuesto de actuaciones individuales y que no obedezcan a convocatoria expresa de la Administración se presumirá que la persona integrante del comité actúa en la representación que ostenta, cuando dicha actuación responda a una encomienda o mandato del órgano colegiado. Los gastos de desplazamiento y dietas de sus personas integrantes, originados por las reuniones periódicas de dicho órgano de representación hasta un máximo de una al mes, así como las que fueren convocadas por la Administración, serán abonados por esta. A los efectos del abono de gastos e indemnizaciones previstos en este apartado será aplicable lo dispuesto para el personal funcionario en el Decreto 252/1993, de 21 de octubre o cualquier otra norma que sustituyera a este, tomando como referencia a efectos de determinar la distancia el lugar de ubicación del puesto de trabajo del representante, salvo que se acredite otro que comporte una distancia inferior.

TÍTULO XIV.*Personal fijo-discontinuo**Artículo 138. Concepto.*

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará en los casos previstos y con las condiciones establecidas en la normativa vigente en materia trabajo, empleo y seguridad social.

Artículo 139. Retribuciones.

Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional a los días trabajados sin perjuicio de los descansos diarios y semanales legalmente establecidos.

Artículo 140. Proporcionalidad.

Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederán a los trabajadores-as fijos-discontinuos en la parte que proporcionalmente les corresponda.

Artículo 141. Vinculación.

Los trabajadores fijos-discontinuos quedan vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad, sin que puedan ser reclamados para otro centro de trabajo salvo por traslado de este.

TÍTULO XV.*Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León**Artículo 142. Ámbito de aplicación.*

En lo no regulado de manera expresa y específica en este Título al personal laboral del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en adelante, el operativo (en concreto a las categorías de operador de centro de mando, oficial de montes-conductor maquinista de autobomba, vigilante de incendios y peón de montes y extinción) se aplicará el resto del articulado del convenio.

Artículo 143. Contenido de la prestación.

Sin perjuicio del contenido detallado de las categorías desarrolladas en su artículo 156, las funciones prioritarias de este personal son la extinción de incendios forestales o la vigilancia para su detección, según el caso, así como la realización de actuaciones de carácter preventivo, incluyendo la ejecución de trabajos forestales.

No obstante, la prestación en prevención se considerará supeditada a la principal de extinción y solo aplicable en la medida que resulte compatible con las necesidades de esta.

Artículo 144. Duración de la prestación.

El personal incluido en el presente título prestará sus servicios, bien a tiempo completo, con las modalidades contractuales que contempla la legislación laboral, bien

como personal fijo discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional y con carácter cíclico.

En el caso del personal fijo discontinuo del operativo, la prestación de servicios se desarrollará, con carácter general, de acuerdo con las necesidades y durante el periodo ordinario que para cada puesto de trabajo se establezca en la relación de puestos de trabajo. La Administración podrá determinar diferentes fechas de inicio y/o finalización de la prestación para los puestos de trabajo, en función de su ubicación geográfica en las diferentes comarcas forestales y de los niveles de riesgo de incendios forestales que a lo largo del año pudieran establecerse. El periodo ordinario se prestará de forma ininterrumpida, cubriendo en todo caso los meses de julio, agosto y septiembre. La Administración podrá realizar los llamamientos extraordinarios que considere oportunos, garantizando la duración mínima de 1 mes en cada llamamiento.

Artículo 145. Lugar de trabajo.

Se considerará lugar de trabajo la comarca forestal en la que se encuentre ubicado el puesto de trabajo, excepto para el personal destinado en los centros de mando para el que se considerará como tal, el edificio donde se encuentren ubicados dichos centros.

A lo largo del año los lugares de prestación de servicios podrán variar dentro de la comarca indicada en el párrafo anterior, para adecuarse al peligro de incendios forestales y al desarrollo de las funciones preventivas.

Para el personal laboral que presta servicios en vehículos autobomba se establecerá un lugar fijo para el inicio y finalización de la jornada laboral, acudiendo el personal desde el mismo a las ubicaciones donde se desarrollen sus labores con medios de locomoción de la Administración, quien también aportará el material necesario para su desempeño. En el caso del personal de vigilancia de incendios, durante los periodos en que se realicen funciones de vigilancia dicho lugar fijo de inicio y finalización de la jornada será el puesto de vigilancia, mientras que fuera de dichos periodos se establecerá otro lugar fijo.

Los medios de locomoción hasta dichos lugares fijos serán de cuenta del trabajador, salvo que la distancia entre el municipio o localidad más cercana al lugar de prestación, dentro de su comarca, sea superior a 20 kilómetros, en cuyo caso se abonarán al trabajador si se generasen, los gastos de locomoción.

La prestación en emergencias, en todo caso, no estará limitada a la comarca, ni a los lugares fijos de inicio y finalización de la jornada laboral indicados.

Artículo 146. Selección del personal.

Además de los requisitos previstos en el Título IV del presente convenio, será requisito para el acceso a un puesto de trabajo del operativo con funciones operativas de extinción (autobombas) poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional de que se trate. A tal fin, este personal deberá superar el examen de salud que se incluirá como una fase más del proceso selectivo para el acceso a la categoría profesional.

Además, todo el personal laboral del operativo deberá superar el curso de formación inicial propio de su categoría profesional en los términos indicados en los artículos 152 y 156. Esta exigencia, en el caso del personal laboral fijo, deberá satisfacerse con

anterioridad a la formalización de su relación laboral con la Administración, y en el del temporal podrá satisfacerse con posterioridad.

El periodo de prueba para el personal del operativo será el ordinario para su grupo de pertenencia. El periodo de prueba será exigible en todos los casos salvo cuando la persona trabajadora haya desempeñado previamente, por período igual o superior al aquí establecido, la misma categoría profesional dentro del operativo.

Para los puestos del operativo no ligados a los centros de mando podrá ser de aplicación lo regulado para la cobertura temporal de plazas vacantes en puestos de difícil cobertura.

La selección ordinaria del personal laboral temporal que presta servicios en el operativo se realizará mediante el sistema previsto con carácter general en el Título IV de este convenio, excepto para las categorías de oficial de montes-conductor o conductora maquinista de autobombas y peón o peona de montes y extinción en que se podrá realizar mediante bolsas de empleo constituidas al efecto.

Artículo 147. Provisión de puestos de trabajo y movilidades.

El sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo para el personal laboral del operativo será el concurso de traslados abierto y permanente previsto en el artículo 26 con las especialidades indicadas en este artículo.

En consideración a las especiales circunstancias que concurren en el personal fijo discontinuo del operativo, y sólo a los efectos de su participación en este concurso de traslados, los períodos temporales recogidos en el apartado primero c) y d) de dicho artículo 26 habrán de entenderse referidas a campañas completas del operativo, con independencia de la duración de estas.

En cuanto a la participación en el concurso y su periodicidad, el personal laboral del operativo sólo participará en las resoluciones correspondientes a los meses de febrero y noviembre.

En cuanto a las plazas de posible adjudicación, los puestos de trabajo del operativo de incendios solo serán incluidos en las resoluciones correspondientes a los meses de febrero y noviembre, siempre que no estén afectados por las causas de exclusión recogidas en el apartado tercero del citado artículo 26.

La adjudicación de nuevas plazas a tiempo completo al personal laboral fijo-discontinuo, implicará necesariamente la novación modificativa de los contratos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras afectadas. De igual manera ocurrirá con el personal laboral fijo que, en virtud del concurso, pasare a prestar sus servicios a tiempo parcial o con carácter discontinuo.

En cuanto a los ceses y tomas de posesión:

- a) Para el personal fijo discontinuo del operativo, si hubiera finalizado su periodo de prestación y por tanto estuvieran en situación de suspensión de contrato por baja en campaña, la toma de posesión en el puesto obtenido por concurso, en caso de tratarse de un puesto de trabajo adscrito a personal fijo discontinuo del operativo, se hará efectiva en el momento de iniciarse de nuevo su actividad, sin que, en este supuesto, corresponda plazo posesorio alguno.

- b) Para el personal laboral fijo a tiempo completo que obtenga por concurso un puesto vacante fijo discontinuo del operativo, los plazos para el cese y toma de posesión se adelantarán, tomando como referencia la fecha de inicio de su actividad en la correspondiente campaña, para garantizar el plazo posesorio que, en cada caso, pudiera corresponderle.

Los traslados a puestos del operativo de trabajadores o trabajadoras de categorías ajenas al mismo por causa de salud u otro tipo de movilidades, no se llevarán a efecto en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, y previa superación si fuera el caso, del examen de salud o del curso de formación preceptivo de la categoría profesional de que se trate.

Al personal fijo discontinuo del operativo le será de aplicación la regulación contenida en el presente convenio colectivo sobre movilidades funcionales y/o geográficas, exclusivamente para los puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo de personal fijo discontinuo, o bien a los incluidos en la de personal a tiempo completo que formen parte de operativo.

Artículo 148. Vigilancia de la salud y examen de salud.

En lo relativo al traslado por causa de salud, al personal del operativo le será de aplicación lo previsto en la regulación general de este convenio para todo lo que no se regule específicamente en este artículo.

Dadas las características del trabajo a desarrollar y con el objeto de demostrar su idoneidad para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, el personal laboral que opte a prestar sus servicios en el operativo en puestos con funciones operativas de extinción (autobombas), deberá de superar un examen de salud:

- En los supuestos de acceso al empleo público, como parte del proceso selectivo.
- En los supuestos de movilidad a diferente categoría profesional, previo a la formalización de la movilidad.
- En los supuestos de concurso de traslados a diferente categoría profesional, con anterioridad a la toma de posesión y, siempre que sea posible, el examen debe realizarse entre la resolución provisional y la definitiva, por lo que las plazas de origen quedarán en reserva hasta la superación del examen de salud; la no superación de dicho examen implicará la anulación de la adjudicación.

En todo caso, este personal laboral del operativo en puestos con funciones operativas de extinción (autobombas), deberá someterse al menos a un examen de salud anual ordinario con el mismo objeto.

Dichos exámenes se realizarán de acuerdo con los baremos de aptitud médica y física aprobados por acuerdo de la comisión paritaria, previo informe favorable del servicio de prevención de riesgos laborales.

El examen de salud anual ordinario se practicará:

- a) Para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el operativo a tiempo completo, en el primer trimestre de cada año, con carácter general.

- b) Para el resto de las personas trabajadoras que se incorporen al operativo a lo largo del año, con la suficiente antelación y siempre antes del inicio de la prestación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores del operativo, de cualquier categoría, deberán someterse a los controles de salud y reconocimientos médicos de seguimiento que, por razones de prevención de riesgos laborales y seguridad laboral o por posible ineptitud sobrevenida, y previa comunicación al comité de seguridad y salud de la provincia a la que esté adscrito el trabajador, determine de forma motivada el área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad.

Cuando el trabajador o la trabajadora resulte apto o apta para el desempeño de su puesto de trabajo, el examen de salud tendrá, con carácter general, una validez de 12 meses. No obstante, el órgano competente podrá establecer la realización del examen de salud ordinario antes de la finalización de dicho periodo, para su regularización y para evitar su realización en los periodos de riesgo de incendios forestales.

Cuando del examen de salud ordinario se deduzca la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, se estará a lo siguiente, según los casos:

- a) Cuando dicha imposibilidad sea de carácter temporal:

- Si se trata de personal laboral fijo a tiempo completo se encomendarán al trabajador o la trabajadora otras actividades propias de su grupo profesional o inferior dentro de las competencias atribuidas a la Consejería en que prestan sus servicios y hasta la superación de dicho reconocimiento o, en su caso, hasta que la imposibilidad se determine como definitiva.
- Si se trata de personal laboral fijo discontinuo, con su consentimiento y previa comunicación al comité de empresa, se le adscribirá provisionalmente a otro puesto vacante del operativo, del mismo o inferior grupo profesional para el que resulte apto en su provincia y preferentemente en su comarca. Si no fuese posible esta adscripción temporal o la persona trabajadora manifestase expresamente su oposición a la misma, se mantendrá la situación de suspensión y perderá su derecho al llamamiento durante la totalidad del periodo de prestación.
- Si se trata de personal temporal, tanto si ocupa un puesto a tiempo completo, como si ocupara un puesto de fijo discontinuo, pasará a situación de suspensión del contrato.

- b) Cuando dicha imposibilidad sea de carácter definitivo y afecte al desempeño de cualquier puesto de su mismo o inferior grupo profesional del Operativo:

- Si se trata de personal laboral fijo a tiempo completo o fijo discontinuo, se iniciará de oficio el oportuno expediente de traslado por causa de salud al amparo de lo dispuesto en el artículo 29, situación tercera (trabajador o trabajadora con capacidad disminuida, pero no incapacitante), del presente convenio. Durante la tramitación de este procedimiento, y desde el momento de la verificación de la imposibilidad, se asignarán a la persona trabajadora otras actividades

propias de su grupo profesional o inferior. En este supuesto, si el trabajador o trabajadora no aceptara las plazas vacantes que le hubieren sido ofrecidas en el ámbito de su provincia en un plazo de dos años, se iniciará el oportuno expediente para la rescisión de la relación laboral por causas objetivas.

En todos los casos indicados, desde que se produzca la no superación temporal o definitiva del examen de salud, podrá procederse a la cobertura temporal del puesto hasta la reincorporación del titular o cobertura definitiva del mismo.

Con posterioridad a un reconocimiento en que se haya determinado una imposibilidad temporal para el desempeño de sus funciones, la Administración podrá establecer un nuevo examen de salud con el fin de comprobar si persisten las causas que determinaron dicha imposibilidad, pudiendo solicitarlo igualmente el trabajador o trabajadora siempre que se justifique el motivo mediante informe médico. En todo caso, las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación serán sometidas a nuevo examen de salud en el plazo máximo de 12 meses a contar desde aquel en el que resultaron no aptas.

Artículo 149. Forma y orden del llamamiento del personal fijo discontinuo del operativo.

El llamamiento del personal fijo discontinuo para su incorporación al operativo se realizará de conformidad con los siguientes criterios:

a) Llamamiento para períodos ordinarios.

El llamamiento al personal fijo discontinuo se realizará por escrito con un mínimo de 3 días naturales de anticipación.

En el supuesto de que la persona trabajadora fija discontinua decidiese no incorporarse al ser llamado para los períodos ordinarios de trabajo, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y, consecuentemente, la relación laboral con la Administración.

La consideración de fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de ejercicio de cargo público, ausencia por maternidad, enfermedad temporal justificada y demás supuestos de suspensión de contrato, manteniendo la reserva de puesto en aquellos supuestos previstos legalmente.

b) Llamamientos extraordinarios.

Si las condiciones de riesgo u otras razones técnicas u organizativas exigieran, a juicio de la Administración, activar un dispositivo de emergencia fuera de los períodos ordinarios de trabajo establecidos, se llamará en primer lugar a los trabajadores y trabajadoras adscritas a los puestos de trabajo vinculados al medio o infraestructura del operativo que se pretenda activar, dando prioridad a las personas trabajadoras fijas discontinuas sobre el personal laboral temporal y en cualquier caso atendiendo a la mayor antigüedad en los puestos de trabajo del medio o infraestructura que se activa. Dicho llamamiento deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 días naturales.

Si mediante este procedimiento no se consiguiera cubrir el puesto de trabajo, se llamará, con carácter prioritario, a otros trabajadores o trabajadoras fijas-discontinuas de la misma categoría profesional de los que presten sus servicios preferentemente en la misma comarca forestal.

En cualquiera de los supuestos recogidos anteriormente, la no incorporación del trabajador o trabajadora no supondrá la pérdida de sus derechos para posteriores llamamientos. En todo caso, la prestación de servicios consecuencia de estos llamamientos extraordinarios, será de carácter voluntario, y no generará derecho a indemnización alguna.

En el supuesto de que no se consiguiese la cobertura de los puestos de trabajo objeto del llamamiento mediante los sistemas expresados anteriormente se deberá proceder a su cobertura a través de los sistemas de cobertura establecidos en el Título IV del presente convenio.

c) Llamamientos para sustituciones por urgente necesidad.

Cuando por cualquier causa resulte urgente la sustitución de una persona trabajadora fija discontinua, se seguirá el procedimiento descrito en el apartado anterior para los llamamientos extraordinarios, si bien el llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 1 día natural y no se realizará a trabajadores o trabajadoras fijas discontinuas que se encuentren en activo.

La prestación de servicios consecuencia de estos llamamientos por urgente necesidad se prolongará por el tiempo mínimo imprescindible hasta que se provea el puesto de trabajo del sustituto por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto.

Artículo 150. Régimen retributivo.

El régimen retributivo aplicable a los trabajadores y trabajadoras fijas discontinuas del operativo será el establecido con carácter general para los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, teniendo en cuenta a efectos del cálculo del salario base y del plus de categoría profesional las correspondientes a grupo profesional.

La Consejería competente en el operativo garantizará todas las necesidades de manutención y alojamiento que se generen durante la extinción de incendios, así como los de transporte, si fuera preciso.

Las compensaciones horarias o retributivas a que pueda tener derecho el personal regulado en este título se regirán por lo dispuesto en el Título XV y supletoriamente por la regulación general del presente convenio colectivo, excluyendo de la misma el régimen de guardias referido en su artículo 62 para otros colectivos que participen en el operativo, salvo que se recogiera expresamente en la normativa sectorial en la materia.

Artículo 151. Complemento de campaña especial de extinción de incendios.

1. Se entiende por campaña especial de extinción de incendios a efectos de este apartado la prestación extraordinaria realizada por el personal laboral del operativo con funciones operativas de extinción (autobombas) a partir de una movilización fuera de la jornada ordinaria cuyo objetivo sea la extinción urgente de incendios forestales, cuando las circunstancias hagan previsible su propagación. Los complementos previstos en este artículo no se devengarán por las prestaciones desarrolladas durante la jornada laboral ordinaria o sus eventuales prolongaciones por razón de emergencia.

A los efectos establecidos en el párrafo anterior se distinguen los siguientes supuestos:

A) Movilización fuera de jornada ordinaria durante todo el año.

Se trata de la realización de trabajos de extinción de incendios a partir de una movilización fuera de la jornada ordinaria, cuya ejecución sea urgente y de carácter excepcional, a juicio del responsable del centro provincial de mando en la provincia que corresponda, fuera del periodo de campaña especial de extinción de incendios y o dentro de dicho periodo por parte del personal no asignado a la misma.

Su retribución, que se aplicará por unidad completa de actuación, será de 71,36 euros, para los trabajadores que de forma voluntaria participen directa y operativamente en tales trabajos de extinción.

B) Movilización fuera de jornada ordinaria en campaña especial de extinción de incendios.

Se trata de la realización de trabajos de extinción de incendios a partir de una movilización fuera de la jornada ordinaria, cuya ejecución sea urgente y de carácter excepcional, a juicio del responsable del centro provincial de mando de la provincia que corresponda, dentro del periodo de campaña especial de extinción de incendios y por parte del personal con funciones operativas de extinción (autobombas) asignado a la misma.

A efectos de lo previsto en este apartado, el periodo de dicha campaña especial se extenderá a las épocas de peligro alto y medio de incendios forestales. Para ese periodo, la Consejería competente en extinción de incendios forestales establecerá el diseño de la campaña en función de las circunstancias de riesgo y designará al personal adscrito a la misma que se seleccionará de entre las personas trabajadoras que hayan manifestado su intención de participar en la misma, siempre y cuando se cumpla el mínimo que la Administración determine en función de las necesidades de riesgo para cubrir el servicio esencial, y del resto en caso de que no se cumpliera. Para la organización del servicio se confeccionará un calendario mensual de campaña especial que contemplará un máximo de quince días al mes, elegidos en todo caso, dentro de aquellos en que se desempeñe jornada laboral ordinaria de acuerdo con el calendario laboral previamente establecido. Durante los días asignados en el calendario de campaña especial, el personal adscrito deberá estar localizable telefónicamente o por emisora para recibir avisos del centro provincial de mando para su incorporación a una eventual extinción, con capacidad de desplazarse al puesto de trabajo o punto de encuentro en el plazo máximo de 1 hora.

Este personal percibirá, durante cada uno de los meses en que quede adscrito a la referida campaña especial, un complemento de puesto de 82,5 euros/mes, salvo que se incumplan las condiciones de prestación. Además, los trabajos de extinción de incendios a partir de cada movilización fuera de la jornada ordinaria por parte del centro provincial de mando serán retribuidos con 71,36 euros para los trabajadores que participen directa y operativamente en tales trabajos de extinción.

2. En la aplicación de estos complementos se seguirán las siguientes normas comunes:

- 1.- Cuando los trabajos se realicen en sábados, domingos y festivos, las cantidades reseñadas se incrementarán con el complemento de atención continuada, en la cuantía prevista para el mismo en el correspondiente artículo 102.
- 2.- En el supuesto de producirse horas extraordinarias, su compensación se realizará mediante un calendario que se confeccionará por la Administración con la participación de los interesados, dando conocimiento al comité de empresa del centro respectivo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
- 3.- El pago del complemento se devengará con independencia del tiempo que se emplee en realizar las labores de extinción.
- 4.- El complemento se abonará en un plazo máximo de dos meses a contar desde aquel en el que fue devengado.

Artículo 152. Formación y entrenamiento.

La Administración, con el fin de garantizar la profesionalidad del operativo, impulsará un programa de formación y entrenamiento de carácter obligatorio para todo el personal del operativo. Este programa será configurado, en tipología, frecuencia y contenidos, por el centro para la defensa contra el fuego, e incluirá un curso de formación inicial y otra formación específica, como se desarrolla en los párrafos siguientes. Así mismo, se impartirá una formación específica en prevención de riesgos laborales a todo el personal del operativo.

Todo el personal laboral del operativo deberá superar el curso de formación inicial en las materias propias de la categoría profesional correspondiente, salvo acreditación oficial de haberlo superado con anterioridad. La no superación de este curso de formación inicial implicará la imposibilidad de formalizar la relación laboral o, si esta ya se hubiera formalizado, será causa de su resolución. En el caso de los puestos con funciones operativas de extinción (autobombas), la superación previa del curso será requisito para poder participar en labores de extinción de incendios forestales.

Además, la Administración programará e impartirá prácticas, entrenamientos, simulacros y cursos de formación y perfeccionamiento en el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 153. Vacaciones anuales.

Atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en la prestación de servicios que realiza el personal del operativo, con carácter general, no se autorizará el disfrute de las vacaciones anuales o días de permiso en las épocas de peligro alto de incendios forestales, lo que implicará, en caso de su denegación, el derecho a la compensación de días adicionales de vacaciones regulado en el presente convenio colectivo.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de los centros de mando, las vacaciones podrán disfrutarse a lo largo de todo el año siempre y cuando permanezca el número y la distribución de trabajadores y trabajadoras necesaria para garantizar la prestación del servicio y el horario de apertura ordinaria del centro adecuado para cada época de peligro.

Artículo 154. Jornada de trabajo y calendario laboral.

La jornada del personal del operativo requiere, por la especial naturaleza de la prestación, una distribución de lunes a domingo, y exige que se lleve a cabo, a lo largo del año, con una distribución irregular.

La jornada laboral ordinaria se realizará en función de las necesidades de servicio. Con carácter general, esta jornada no podrá ser superior a 10 horas diarias ni inferior a 6 para los operadores de centros de mando y a 7 para el resto de las categorías profesionales, sin rebasar en ningún caso la jornada máxima anual prevista con carácter general para el personal laboral acogido al presente convenio, y siempre respetando los periodos de descanso semanal fijados en el calendario laboral y entre jornadas legalmente establecidos. Excepcionalmente en funciones de vigilancia se podrá ampliar el límite anterior hasta el máximo de doce horas diarias siempre que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas y que reúna las condiciones exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales vigente. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En la aplicación de esta jornada especial los operadores de centros de mando estarán exentos de la garantía de que el disfrute del descanso semanal se haga coincidir en un fin de semana de cada dos, sin perjuicio de que se trate de cumplir esa premisa cuando las necesidades del servicio lo permitan y debiendo garantizarse en todo caso que descansen al menos uno de cada cuatro.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso acumulable a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada que se disfrutarán a elección del trabajador o trabajadora supeditada a las necesidades del servicio. Las compensaciones de horas extraordinarias trabajadas durante la época de peligro alto de incendios forestales deberán disfrutarse, con carácter general, antes del primero de junio del año siguiente a su generación.

En situaciones excepcionales, motivadas por emergencias de dimensiones extraordinarias o especial riesgo de incendios, o ante la ausencia repentina de un trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, la Administración podrá realizar los cambios de turno, horario o ajustes del calendario que resulten necesarios a fin de que queden garantizadas las necesidades del servicio, con la compensación de los mismos recogidas en el artículo 58.

Con carácter general, en lo relativo a las jornadas y tiempos máximos de trabajo en tareas de extinción se estará a lo dispuesto a las recomendaciones que sobre dicha materia sean aprobadas por el Comité de Lucha contra Incendios Forestales (C.L.I.F) adscrito al Ministerio competente por razón de la materia.

Debido a la necesidad de cobertura en medios cuya operatividad dependa de varias personas trabajadoras y la variabilidad los periodos de actividad de algunos medios, los calendarios de trabajo se podrán elaborar cuatrimestralmente para periodos de trabajo superiores a cinco meses durante el año 2023, pasando a ser anuales en lo sucesivo.

Artículo 155. Trabajos en tareas preventivas y otras.

El personal del operativo que preste servicio fuera de los centros de mando, desarrollará, además de su actividad en extinción de incendios forestales o en su vigilancia, actuaciones para su prevención, incluyendo la ejecución de trabajos forestales

preventivos con herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, moto-desbrozadoras o equivalentes, así como apoyo en otras incidencias del medio natural, en el mantenimiento del mismo y de sus infraestructuras, en la gestión de centros de trabajo y en las operaciones facultativas de gestión forestal y del medio natural, todo ello dentro de las competencias de su mismo grupo profesional o inferiores.

La realización de trabajos preventivos pesados que conlleven esfuerzos físicos relevantes o el uso de maquinaria forestal se restringirá en los periodos y áreas en que coincidan riesgo alto de incendios y condiciones térmicas desfavorables.

Artículo 156. Categorías profesionales del operativo.

Las categorías correspondientes a los trabajos a desarrollar en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León son las que se indican en el Anexo II.

A continuación, se indica el grupo profesional en el que se integran las categorías profesionales del operativo.

- a) Operador u operadora del centro de mando.
- b) Oficial de montes-conductor o conductora maquinista de autobomba.
- c) Vigilante de incendios.
- d) Peón de montes y extinción.

GRUPO III:

Operador/a del centro de mando.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del correspondiente título de bachillerato o de formación profesional de grado medio, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que atiende, transmite y realiza llamadas y avisos, recopila, graba, procesa y consulta toda la información recibida o preexistente usando, en su caso, sistemas informáticos, realiza tareas sencillas de edición de cartografía digital así como consultas dinámicas e informes de síntesis y estadísticos sencillos y articula la respuesta adecuada en función de su prioridad y tipo de demanda dentro del funcionamiento del operativo y de los servicios derivados de las diversas actuaciones de la Consejería competente en materia de medio ambiente, bajo las directrices y protocolos establecidos por sus responsables técnicos directos.

Para adquirir la categoría profesional el trabajador o trabajadora deberá superar el curso de formación impartido por el centro para la defensa contra el fuego y el periodo de prueba correspondiente.

Oficial de montes-conductor/a maquinista de autobomba.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del correspondiente título de bachillerato o de formación profesional de grado medio, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que desempeña funciones operativas de extinción mediante la conducción, manejo, mantenimiento básico y cuidado de vehículos autobombas y de sus bombas, equipos y materiales, así como de otros

vehículos y equipos, herramientas y maquinaria, propios de las labores de prevención y extinción de incendios y de otras áreas del medio natural. Coordinan y supervisan el trabajo del personal de la categoría profesional de peón de montes y extinción asignado a su unidad de intervención o a otras similares, así como, en ausencia del capataz o persona responsable, el de otras unidades que trabajen haciendo uso de dicha unidad, y realizan mantenimiento de infraestructuras y trabajos forestales, usando para ello herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, moto-desbrozadoras o equivalentes o maquinaria automotriz, así como otras tareas de apoyo a las distintas contingencias del medio natural.

Para adquirir la categoría profesional el trabajador o la trabajadora deberá superar el curso de formación impartido por el centro para la defensa contra el fuego, así como superar el examen de salud específico para el desempeño de sus funciones y el periodo de prueba correspondiente.

Deberán estar en posesión del permiso de conducir clase C+E.

GRUPO IV:

Peón de montes y extinción.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o título profesional básico, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que, bajo las directrices y los protocolos establecidos por sus responsables jerárquicos, desempeña funciones operativas de extinción mediante el apoyo a vehículos autobomba incluyendo manejo de mangas y otros elementos auxiliares bajo las órdenes establecidas por la persona responsable de su unidad de extinción, y ejecuta mantenimiento de infraestructuras y trabajos forestales, usando para ello herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, moto-desbrozadoras o equivalentes, así como otras tareas de apoyo a las distintas contingencias del medio natural.

Podrán realizar las funciones propias de categoría profesional de su mismo grupo profesional atribuidas por la Consejería competente en materia de medio ambiente.

Para adquirir la categoría profesional, el trabajador o la trabajadora deberá superar el curso de formación impartido por el centro para la defensa contra el fuego, así como superar el examen de salud específico para el desempeño de sus funciones y el periodo de prueba correspondiente.

Vigilante de incendios.

Es el trabajador-a que estando en posesión título de graduado en educación secundaria obligatoria o título profesional básico, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que realiza, bajo las directrices establecidas, labores de vigilancia, detección, transmisión y cumplimentación de información relativa a los incendios forestales manejando bajo supervisión los equipos, herramientas y dispositivos manuales, electrónicos o informáticos básicos establecidos a tal fin, así como mantenimiento de infraestructuras, maquinaria y equipos de trabajo y ejecución de trabajos forestales usando herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, moto-desbrozadoras o equivalentes, y otras tareas de

apoyo a las distintas contingencias o labores de gestión del medio natural o de apoyo a centros de trabajo, incluyendo atención telefónica con orientación básica a la ciudadanía.

Podrán realizar las funciones propias de las categorías profesionales de su mismo grupo profesional atribuidas por la Consejería competente en materia de medio ambiente.

Para adquirir la categoría profesional el trabajador o la trabajadora deberá superar el curso de formación impartido por el centro para la defensa contra el fuego y el periodo de prueba correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Personal de carreteras y control de calidad de edificación y obra pública.

Salvo acuerdo expreso en contrario, le serán de aplicación, con carácter general, las normas contenidas en el Decreto 133/1997, de 19 de junio, por el que se aprueba el Plan de Empleo de Personal de carreteras y control de calidad de edificación y obra pública.

Segunda. Personal informático.

En tanto en cuanto se resuelven los procesos de funcionarización del personal informático, y una vez resueltos estos, haya personal que no ha adquirido la condición de funcionario, les serán de aplicación, con carácter general, las normas contenidas en el Decreto 310/1999, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Empleo de Personal Informático, así como del Decreto 137/2001, de 3 de mayo, por el que se aprueba el catálogo de puestos.

Tercera. Personas expertas de sector productivo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, cuando así se requiera para cubrir las necesidades de formación en las ofertas de formación profesional, la administración de la comunidad de Castilla y León podrá autorizar a profesionales en ejercicio en el sector productivo asociado para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los centros que así lo demanden.

Cuarta. Personal de instituciones sanitarias.

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 2.4.2 del presente Convenio, si una vez finalizados definitivamente los procesos de estatutización del personal que presta sus servicios en las Instituciones Sanitarias de Gerencia Regional de Salud, resultara personal laboral de las indicadas dependencias que no fuera estatutizado, promoverá la plena equiparación del mismo en este Convenio, a petición de las partes, mediante la negociación en la Comisión Negociadora del mismo de sus condiciones laborales.

Quinta. Transferencia, traspaso o adscripción de personal.

En los supuestos de transferencia, traspaso o adscripción de personal, serán objeto de previa negociación con la representación legal del personal afectado las prescripciones moduladoras del derecho a participar de manera excepcional en el concurso de traslados abierto y permanente.

Sexta. Clasificación profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación profesional establecido tiene como objeto la ordenación del personal laboral integrado en el presente convenio, atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación precisos para ejercer las categorías profesionales asignadas.

Se constituirá, una vez entrado en vigor el presente convenio, en el seno de la comisión negociadora del convenio colectivo, una mesa que estudie, valore económicamente y proponga la integración en los grupos de clasificación, de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente, llevando a efecto una reclasificación de los Grupos de tal manera que queden tantos Grupos como niveles de titulación académica exigida para su pertenencia se prevean.

En todo caso el plazo máximo de entrada en vigor de la reclasificación será el 1 de enero de 2025.

Séptima. Indivisibilidad.

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente convenio colectivo deroga en su integridad al anteriormente vigente constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

En el caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus competencias, no efectúe el control de legalidad respecto de alguna de sus cláusulas o artículos, o que fuera anulada total o parcialmente por la jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa convencional anterior.

Octava. Incrementos retributivos.

Las mejoras retributivas que con carácter básico se establezcan para todo el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en los términos que las mismas establezcan, y por las que, con carácter voluntario, venga abonando la Administración a la entrada en vigor de este convenio, serán de aplicación al personal sujeto al presente convenio.

La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Las cuantías retributivas fijadas en (en el convenio o en la orden anual de retribuciones) serán objeto de revisión, bien si en el ámbito del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se produjera la restauración, total o parcial, del nivel

retributivo perdido, o bien, si de la reclasificación profesional se derivasen incrementos retributivos.

En el primer supuesto de revisión, esta alcanzaría una compensación equivalente en función del nivel retributivo que se recuperare, en cuyo caso la consolidación de dicha compensación equivalente se realizará a través de la comisión paritaria.

Novena. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo sustituya, en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León o norma que lo sustituya, en el Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación general.

Décima. Modificación o derogación de la legislación básica.

Si durante el período de vigencia del presente convenio se produjera la derogación o modificación de la legislación básica estatal, la Administración de la Comunidad de Castilla y León habrá de convocar a la comisión negociadora correspondiente, en el plazo máximo de quince días desde que se formule dicha solicitud, si esta no estuviese constituida ya.

Decimoprimer. Adecuación normativa en materia de incendios forestales.

En el supuesto de la aprobación de una norma legal que, con carácter básico, establezca el régimen de los bomberos forestales (personal que realiza actividades de prevención y extinción de incendios forestales), la Administración de la Comunidad de Castilla y León convocará a la comisión negociadora en el plazo máximo de 15 días desde que se formule la correspondiente solicitud, salvo que esta esté ya constituida.

Decimosegunda. Integración en la categoría profesional de técnico del menor.

1. El personal laboral fijo de las categorías de técnicos de atención al menor en institución, técnicos de atención al menor en medio abierto, responsables nocturnos de internado y educadores adscritos a centros de menores dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, grupo II, declaradas a extinguir de conformidad con lo previsto en el Anexo III, se integrarán directamente en la nueva categoría profesional mediante opción voluntaria de los interesados según el procedimiento que se establezca al efecto.

La solicitud se dirigirá a la consejería con competencias en materia de protección de menores que la estimará siempre que la persona solicitante, pertenezca a alguna de las categorías a extinguir indicadas en este convenio.

La integración tendrá efectos económicos y laborales desde la fecha de notificación de la resolución correspondiente.

La integración supondrá la adquisición de la nueva categoría profesional en los términos y condiciones previstos en el convenio colectivo en vigor, respetándose los servicios prestados en la de origen, que se computarán como si lo hubieran sido en esta.

Asimismo, a partir de la fecha de integración comenzarán a devengar las retribuciones asignadas a la categoría de técnico del menor y podrán ejercer todos los derechos que, en materia de movilidad, promoción o de cualquier otra naturaleza, sean inherentes a la pertenencia a ella de conformidad con lo previsto en el presente convenio.

Si el trabajador-a solicitante de integración se encontrara en cualquier otra situación diferente de la de activo, aquella no comportará modificación alguna en dicha situación, produciéndose el reingreso, cuando proceda, en la nueva categoría.

En el caso del personal temporal, mantendrá su relación laboral temporal, en la nueva categoría profesional, siempre que reúna los requisitos de titulación exigidos en el presente convenio colectivo o hubiera prestado servicios durante tres meses, tiempo equivalente al periodo de prueba en las categorías del grupo II; en caso contrario se procederá a finalizar dicha relación laboral.

En el caso de que el personal temporal se encontrara ocupando un puesto de trabajo en sustitución del titular, si esté no optase por la integración en la nueva categoría mantendrá su vinculación en la categoría a extinguir.

2. El personal laboral fijo de las categorías de técnico de atención al menor en institución, técnico de atención al menor en medio abierto, responsable nocturno de internado y educador adscritos a centros de menores dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, que no soliciten la integración, seguirá ostentando la categoría a la que pertenezca, declarada a extinguir, conservando la totalidad de sus derechos y continuando en el puesto de trabajo que se encuentre desempeñando.

Las funciones que desarrollará serán las establecidas, para la respectiva categoría a extinguir, en el Anexo III del presente convenio colectivo.

3. Los puestos de trabajo ocupados por personal laboral fijo integrado en la nueva competencia funcional, así como los puestos ocupados por el personal laboral temporal se modificarán en la RPT para adecuarlos a la denominación de la nueva categoría profesional.

Decimotercera. Reordenación de las categorías profesionales de auxiliar de enfermería y cuidador técnico de servicios asistenciales.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este convenio pertenezca a la categoría profesional de cuidador-a técnico-a de servicios asistenciales y no tenga alguno de los títulos de técnico de cuidados auxiliares de enfermería o de técnico de atención a personas en situación de dependencia o equivalente exigidos en el presente convenio para la categoría profesional de técnico de atención directa (TAD) deberá aportar en el plazo de quince días certificados de Profesionalidad que acredite la cualificación de Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto ante el órgano competente en materia de personal de la Gerencia de Servicios Sociales; y en el caso de no disponer de dicho certificado deberá participar de manera obligatoria en los procesos de evaluación y acreditación que se convocará al efecto y con carácter inmediato el órgano competente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El personal que participe en procesos selectivos de estabilización y adquiera la categoría profesional de cuidador-a técnico-a de servicios asistenciales una vez superado

el proceso selectivo y carezca de los títulos exigidos en el presente convenio para la categoría profesional técnico de atención directa (TAD) deberá aportar en el plazo de quince días certificados de Profesionalidad que acredite la cualificación de Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto ante el órgano competente en materia de personal de la Gerencia de Servicios Sociales; y en el caso de no disponer de dicho certificado deberá participar de manera obligatoria en los procesos de evaluación y acreditación que se convocará al efecto y con carácter inmediato el órgano competente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En el caso del personal laboral temporal en la categoría profesional de cuidador-a técnico-a de servicios asistenciales que a la entrada en vigor del presente convenio no disponga del títulos exigidos en el presente convenio para la categoría profesional de técnico de atención directa (TAD) deberán aportar en el plazo de quince días certificados de Profesionalidad que acredite la cualificación de Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, en caso de no disponer de ello, deberán aportar una habilitación excepcional o una provisional ante el órgano competente en materia de personal de la Gerencia de Servicios Sociales.

Decimocuarta. Acceso con titulación genérica.

La convocatoria pública que se realice por los sistemas previstos en este convenio, proponiendo el acceso público a una categoría profesional con una titulación genérica, distinta de la específica prevista en el Anexo I, requerirá acuerdo por mayoría de ambas representaciones de la comisión paritaria, debiendo constar en el expediente el estudio cuantitativo realizado por la Administración relativo a la desviación numérica entre las necesidades reales de personal y los potenciales aspirantes que puedan acceder a esa categoría y con esa titulación específica.

Excepcionalmente, a los solos efectos de acceso a las categorías profesionales reconocidas en el Anexo I de este convenio y hasta la fecha de vigencia del convenio (31-12-2025), la consejería y/u organismo autónomo interesado, y con el único fin de evitar la insuficiente dotación de efectivos en la categoría profesional afectada, exigirá la titulación específica determinada en el Anexo I, así como la titulación genérica que le corresponda a su grupo profesional.

Decimoquinta. Revisión de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

La Administración firmante de este convenio asume el compromiso de adoptar cuantas decisiones fuesen pertinentes tendentes a la revisión de las relaciones de puestos de trabajo, en aquellos aspectos en que resulten afectadas por las disposiciones de este convenio.

Decimosexta. Necesidades del servicio.

Aquellas resoluciones que la Administración adopte en procedimientos incluidos en el presente convenio y se amparen en la existencia de necesidades del servicio, deberán ser justificadas detallando las concretas razones o motivos que fundamentan tales decisiones.

Decimoséptima. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de hacer efectivo el art. 43 del convenio rubricado «estabilidad en el empleo», la Administración de la Comunidad de Castilla y León habrá de convocar a la comisión negociadora correspondiente, en el plazo máximo de quince días desde la firma del presente convenio a fin de determinar aquellas categorías profesionales y servicios externalizados para su incorporación al servicio público.

Decimoctava. Convenios con otras Administraciones Públicas.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León impulsará la firma de convenios con otras Administraciones públicas que recojan expresamente la figura de movilidad interadministrativa.

Decimonovena. Vigilancia de la salud.

La Administración revisará el baremo de aptitud médica de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León para actualizarlas y homogenizarlas en todas las provincias con los mismo criterios y fecha para la constitución de la mesa correspondiente.

Vigésima. Continuidad asistencial.

A los efectos de este convenio, se entiende por continuidad asistencial, al tiempo necesario e imprescindible invertido por los profesionales de enfermería en transmitir información referida personas dependientes que precisan cuidados de enfermería transmitiendo a los y las profesionales del turno entrante toda la información clínica necesaria para el desempeño de sus competencias y la debida garantía de la continuidad de cuidados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. Cambio de denominación de categorías profesionales.

El personal laboral fijo de aquellas categorías profesionales que han visto modificada su denominación, conservará en la nueva categoría profesional todos los derechos que tuviera consolidados en la categoría de origen, y los servicios prestados en esta se computarán como si lo hubieran sido en aquella.

Segunda. Concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.

Hasta la completa incorporación a Pérsigo de aquellas categorías profesionales que han experimentado un cambio de denominación, las de nueva creación, las que se han integrado en otra categoría nueva, así como las declaradas a extinguir, se aplicará la Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, por la que se adapta la tramitación del concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos al nuevo Convenio Colectivo para este personal laboral, en todo aquello que no contradiga lo dispuesto en el convenio colectivo.

Excepcionalmente, y hasta la resolución inmediatamente anterior a la fecha límite de la propuesta de reclasificación, esto es, noviembre de 2024, se admitirán solicitudes de participación con la titulación exigida en el anterior convenio colectivo a categorías profesionales del mismo grupo recogidas en el Anexo I de este convenio y que a su vez estuvieran incluidas en su misma área funcional en el convenio anterior.

Esta excepción no es aplicable para acceder a puestos de categorías que están contempladas en el Anexo III a extinguir.

En el caso del personal fijo que acceda por concurso a las plazas de TAD y que carezca de los títulos exigidos en el presente convenio para la categoría profesional de técnico de atención a la dependencia (TAD) deberá aportar en el plazo de quince días certificados de Profesionalidad que acredite la cualificación de Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto ante el órgano competente en materia de personal de la Gerencia de Servicios Sociales; y en el caso de no disponer de dicho certificado deberá participar de manera obligatoria en los procesos de evaluación y acreditación que se convocará al efecto y con carácter inmediato el órgano competente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Tercera. Concurso abierto y permanente para el personal del operativo prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León.

De acuerdo con los tiempos previstos en el Acuerdo alcanzado en la Mesa Forestal para la mejora del Operativo de lucha contra incendios forestales de la Junta de Castilla y León 2023-2025, en el marco del Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, la efectividad de la participación en las resoluciones de febrero y noviembre del concurso abierto y permanente a todo el personal del Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, desde la fecha de la firma del convenio, será en el año 2025.

Durante los años anteriores a esta fecha y desde la entrada en vigor del presente convenio, sólo podrán participar en la resolución correspondiente al mes de noviembre de cada año.

Cuarta. Puestos de libre designación.

En tanto no se cambie el sistema de provisión a través de la oportuna modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo mantendrán la calificación de libre designación como sistema de provisión los puestos que a la entrada en vigor de este convenio figuren como tales en las actuales relaciones de puestos de trabajo.

Quinta. Traslados por causa de salud ahora denominadas movilidades para la protección de la salud.

Las solicitudes de traslado por causa de salud, pendientes a la entrada en vigor del presente convenio, se resolverán conforme al procedimiento establecido con anterioridad a aquella.

Hasta la entrada en vigor de una nueva disposición que regule el desarrollo del procedimiento seguir en los supuestos de movilidad para la protección de la salud, se aplicará la Orden PAT/1528/2003, de 4 de noviembre, por la que se establece el

procedimiento a seguir en el anterior denominado «cambio de puesto por causa de salud» y siempre que no contradiga lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del presente convenio.

Sexta. Régimen Retributivo.

El régimen retributivo contenido en el Título IX del convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de Castilla y León, rigiendo, hasta entonces, el régimen retributivo previsto en el convenio colectivo anterior.

Séptima. Personal de nuevo ingreso.

El ingreso de nuevo personal una vez se produzca la entrada en vigor del presente convenio, en el caso de categorías profesionales que han sido objeto de reordenación, modificación o integración, se realizará en la categoría profesional resultante en este convenio.

Las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2022 se convocarán con la misma titulación que en la última convocatoria que se hubiera celebrado.

Octava. Personal laboral que presta servicios con jornada discontinua en los comedores escolares de los centros públicos no universitarios de la Consejería de Educación.

El personal laboral que presta servicios con jornada discontinua en los comedores escolares de los centros públicos no universitarios de la Consejería de Educación se regulará con las características y especificaciones que a continuación se señalan, todo ello, en tanto en cuanto se negocia sus nuevas condiciones de trabajo en la mesa competente por razón de su vínculo jurídico.

- a) Los contratos de trabajo tendrán, cada curso escolar, una duración máxima de diez meses para comedores escolares y de diez meses para escuela hogar, incluida la parte proporcional de las vacaciones que, en función del tiempo trabajado, les corresponda según las disposiciones legales vigentes. Dichas vacaciones serán disfrutadas en los períodos de inactividad del comedor, incluida Navidad y Semana Santa.
- b) El salario mensual será proporcional a la jornada de trabajo que efectivamente se realice dentro del nivel y categoría que corresponda al trabajador-a.
- c) La jornada de trabajo será la establecida en el contrato.
- d) La ejecución del contrato se interrumpirá, en la forma prevista en la legislación vigente, a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio del siguiente. Cuando la actividad no se reanude al inicio de la temporada o se suspenda durante la misma, la Dirección Provincial de Educación correspondiente solicitará la pertinente autorización laboral de dicha provincia.
- e) Los trabajadores-as deberán ser llamados con la suficiente antelación cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades del comedor para las que fueran contratados.

- f) Los criterios recogidos en los puntos anteriores serán de aplicación al personal de comedores escolares y escuelas hogar con las características de este tipo de centros.
- g) El personal que preste sus servicios en centros en los que funcione el servicio de comedor escolar tendrá derecho a la utilización gratuita del mismo, siempre que desempeñen labores de asistencia y cuidado del alumno en el comedor y en los períodos de recreo anterior y posterior al mismo, o bien, preste sus servicios en la cocina o el comedor.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este convenio los Acuerdos de la comisión paritaria del convenio para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente convenio.

ANEXO I.**CATEGORÍAS PROFESIONALES****GRUPO I.**

- Titulado-a superior.
- Periodista.
- Médico-a General.
- Médico-a Geriatra.
- Titulado-a Superior en Sistemas de Información Geográfica.

GRUPO II.

- Titulado-a de Grado Medio.
- Técnico-a de gestión cultural.
- Técnico-a en gestión deportiva.
- Restaurador-a.
- Técnico-a del menor.
- Responsable de Centro de Educación Infantil.
- Educador-a de persona con discapacidad.
- Educador-a de centros dependientes de la Consejería competente en materia de educación.
- Fisioterapeuta.
- Enfermero/a.
- Enfermero/a geriatra.
- Psicomotricista.
- Logopeda.
- Terapeuta Ocupacional.

GRUPO III.

- Encargado-a.
- Encargados-as de servicios generales.
- Animador-a socio-cultural.

- Jefe de cocina.
- Ebanista.
- Técnico de Iluminación, captación y tratamiento de imagen- antes fotógrafo.
- Técnico-a de Microfilmación (Oficiales de 1.ª Fotógrafos de Microfilmación).
- Especialista fruticultor-horticultor.
- Analista de Laboratorio.
- Capataz.
- Controlador-a Pecuario.
- Técnico-a Superior en Educación Infantil.
- Práctico de Topografía.
- Técnico-a auxiliar.
- Técnico-a especialista en rama sanitaria.
- Celador-a de Medio Ambiente.
- Técnico-a de Apoyo al Menor.
- Técnico-a en cocina y gastronomía-antes cocinero.
- Técnico-a de mantenimiento-antes oficial 1ª de oficios.
- Técnico-a en mecánica-mantenimiento-antes oficial 1ª mecánica-mantenimiento y Oficial 1ª mecánico.
- Conductor-a-antes Oficial 1ª conductor.
- Conductor-a Maquinista.
- Tractorista.
- Sondista.
- Técnico-a de Imprenta -antes Oficial 1ª de imprenta.
- Socorrista.
- Ayudante Técnico Educativo.
- Auxiliar de Biblioteca.
- Técnico de atención directa antes Cuidador Técnico Asistencial y Auxiliar de enfermería.

- Almacenero-a.
- Gobernante-a.
- Conserje Mayor.
- Oficial pecuario.
- Técnico-a deportivo de grado medio.
- Técnico-a de farmacia.

GRUPO IV.

- Técnico-a de laboratorio.
- Telefonista.
- Oficial 2ª de Oficios.
- Ayudante de cocina.
- Auxiliar de carreteras.
- Peón- antes personal no cualificado.
- Personal subalterno.
- Personal de Servicios.
- Peón agrario.
- Peón especializado de montes.

ANEXO I.**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****GRUPO I.****TITULADO-A SUPERIOR.**

Es el trabajador-a, no incluido en otras competencias funcionales, que estando en posesión del título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, o Grado, son contratados en virtud de su titulación. Realizan las funciones técnicas propias de su titulación y/o administrativas de programación, dirección, propuesta, coordinación, ejecución, y control.

En esta categoría profesional podrán existir tantas especialidades como titulaciones académicas existentes, viniendo aquellas determinadas en función de la titulación específica exigida en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de estos.

PERIODISTA.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de grado en Periodismo, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento «*Periodismo, comunicación, publicidad y relaciones Públicas*» previsto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, ejercen las funciones de seguimiento y coordinación de la información de las distintas consejerías, organismos autónomos o centros directivos en los medios de comunicación. Establecen contactos continuos y directos con los medios de comunicación, tanto regionales como nacionales. Se encargan de la programación, ejecución y seguimiento de campañas informativas y publicitarias de Castilla y León, exteriores e interiores, así como de la difusión del conocimiento de la región en los centros educativos y culturales castellanos y leoneses.

MÉDICO-A GENERAL.

Es el profesional, que estando en posesión del título de grado en esa profesión regulada, realizan todas aquellas funciones dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del médico la indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, valoración, terapéutica y rehabilitación de los pacientes, así como el enjuiciamiento, pronóstico de los procesos objeto de atención.

MÉDICO-A GERIATRA.

Es el profesional, que estando en posesión del título de grado en esa profesión regulada, en la especialidad de Geriátrica, realizan todas aquellas funciones dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del médico la indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la salud de las personas ancianas, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, valoración, terapéutica y rehabilitación de los pacientes, así como el enjuiciamiento, pronóstico de los procesos objeto de atención.

TITULADO-A SUPERIOR ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA.

Es el profesional, que estando en posesión de un grado en Ingeniería Geomática y Topografía, Grado en Geografía y Organización Territorial, Grado en Geografía y Planificación Territorial, Grado en Ingeniería y Geoinformación y Geomática/Grado en Ingeniería Geomática y Topografía/Grado en Ingeniería Civil, Grado en Biología, Grado en Ciencias Ambientales o Ingeniero de Montes, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento de Ciencias de la Tierra o de Ingeniería del Medio Natural previstas en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, participan en los procesos de evaluación y análisis de las necesidades de información geográfica de los gestores de su Consejería, definiendo los medios necesarios para su consecución. Son responsables de la elaboración, implantación y mantenimiento de la información contenida en el Sistema de Información Geográfica existente en la consejería correspondiente, participando en la redacción de las metodologías correspondientes. Resuelven las incidencias de gestión y consultas surgidas en los puestos de trabajo de los usuarios de estos programas informático, e imparten la formación a los futuros usuarios de dichos programas informáticos.

GRUPO II.

TITULADO-A GRADO MEDIO.

Es el trabajador-a, no incluido en otras categorías, que estando en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico o equivalentes, o Grado, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones técnicas propias de su titulación y/o administrativas de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración.

En esta categoría profesional podrán existir tantas especialidades como titulaciones académicas existentes, viniendo aquellas determinadas en función de la titulación específica exigida en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de estos.

TÉCNICO DE GESTIÓN CULTURAL.

Son los profesionales que están en posesión del título universitario de Grado de Gestión Cultural, con título universitario de Grado y máster o posgrado en gestión cultural, o cualquier otra titulación de las incluidas en los ámbitos de conocimiento «Historia del Arte y de la expresión artística y Bellas Artes» e «Industrias Culturales: diseño, animación, cinematografía y producción audiovisual» previstos en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

La competencia general del Técnico de Gestión Cultural consiste en diseñar, planificar y ejecutar el proyecto de intervención a través del adecuado programa cultural. Supervisan los equipamientos, infraestructuras y espacios culturales, ya sean específicos o polivalentes, basándose en técnicas de difusión, creación, formalización y fidelización de usuarios públicos.

TÉCNICO DE GESTIÓN DEPORTIVA.

Es el trabajador-a que están en posesión del título universitario de Grado de Gestión Deportiva/Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o con título universitario de Grado y máster o posgrado en gestión deportiva, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento «Actividad física y ciencias del deporte», previsto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

La competencia general del Técnico de Gestión Deportiva consiste en planificar, supervisar y gestionar instalaciones deportivas. Supervisan (equipamientos, infraestructuras y espacios deportivos).

RESTAURADOR-A.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Grado en las siguientes titulaciones:

- Titulación de restauración expedida por las Escuelas Superiores de Conservación y Restauración de BB.CC. definidas en el marco de la Ley Orgánica 10/02 de Calidad de la Enseñanza (o equivalente).
- Título superior de Conservación de Bienes Culturales expedido por las Escuelas Superiores de Conservación y Restauración de BB.CC.
- Grado en Bellas Artes con la especialidad de Restauración (establecida la especialidad a partir de 1980).
- Grado en Bellas Artes con itinerario académico en el que se refleje la superación de las asignaturas propias de restauración.

El perfil profesional del Graduado o Graduada en Conservación y Restauración de Bienes Culturales es el del técnico cualificado para analizar y diagnosticar el estado de conservación de bienes culturales, definir, planificar y ejecutar estrategias, planes y tratamientos de conservación-restauración y redactar y dirigir proyectos de conservación restauración. Este profesional estará capacitado para participar en la gestión de colecciones y responsabilizarse de su conservación preventiva, para asesorar técnicamente, y para el ejercicio de la investigación y de la docencia.

Podrán existir, dentro de esta categoría profesional, y en función de las necesidades de los centros, puestos en los que se requiera estar en posesión de alguna de las especialidades propias del plan de estudios de las enseñanzas artísticas superiores de Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales:

- Restauración de materiales arqueológicos e inorgánicos.
- Restauración de pintura y/o escultura.

- Restauración del documento gráfico.
- Restauración de textiles.

TÉCNICO DEL MENOR.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del título de Grado en Educación Social, en Psicología o en Pedagogía, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento «*de ciencias del comportamiento o psicología*» previsto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, tienen como función la atención directa de los niños y niñas mayores de tres años a su cargo en los centros de protección a la infancia, así como la ejecución de medidas, actuaciones y programas en el ámbito de la responsabilidad penal de los menores en las unidades con competencia.

En esta categoría profesional se integran de forma voluntaria los trabajadores fijos pertenecientes a las competencias funcionales de Técnicos de Atención al menor en institución, técnicos de atención al menor en medio abierto, responsables nocturnos de internado y Educadores adscritos a centros de menores dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales.

RESPONSABLE DE CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL.

Es el profesional que, estando en posesión del correspondiente título académico de Grado Universitario que habilite para el ejercicio de la profesión de maestro de educación infantil o el título de Maestro con la especialidad de Educación Infantil, organiza, gestiona, controla y programa tanto las actividades y tareas administrativas del Centro como los recursos humanos y materiales del mismo, facilitando el correcto funcionamiento y desarrollo del primer ciclo de Educación Infantil y la adecuada coordinación con otros profesionales de Instituciones y entidades locales y supramunicipales.

EDUCADOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Es el profesional que, estando en posesión del correspondiente título académico de Grado Universitario de Maestro en Educación Primaria con mención de Pedagogía Terapéutica, Grado en Educación Social, Grado en Pedagogía y Grado en Psicología, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento «*de ciencias del comportamiento o psicología*» previsto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, realizan la elaboración de los Programas Generales de habilidades adaptativas, en especial en las áreas de autocuidado, comunicación, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autodirección, habilidades manipulativas, así como en el apoyo conductual positivo o en cualquier otro tipo de metodología que se implante para la mejora de la calidad de vida de los usuarios.

Asimismo, se ocuparán de la programación, ejecución y evaluación de tareas en el área de habilidades académico-funcionales de las personas con discapacidad atendidos en el C.O. o en el C.A.M.P. cuando sean posibles de desarrollar.

Los puestos de trabajo de la categoría profesional de Maestro de Taller que figuren en las vigentes RPTs, cuyas funciones desarrolladas son las señaladas en el párrafo anterior, recogerán de manera expresa la denominación de Maestro de Taller, en tanto en

cuanto su titular en el momento de la entrada en vigor del Convenio ocupe el puesto de manera definitiva. Una vez quede vacante, se renombrará de manera automática como Educador de Personas con Discapacidad, en los centros de atención a personas con discapacidad o técnico del área de menores en los centros de menores.

De entre el personal que ostente esta competencia, con carácter rotatorio, empezando por el personal voluntario, la dirección del centro podrá designar a un trabajador-a para el desempeño de funciones de «Coordinador de residencia o centro de día-» que ejercerá las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y COs. dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados.

Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en Anexo de retribuciones.

EDUCADOR-A DE CENTROS DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN.

Es el profesional que, estando en posesión del correspondiente título académico de Grado Universitario en Educación Primaria (todas las especialidades), Grado en Educación Social, Grado en Pedagogía o Grado en Psicología, Maestro (todas las especialidades y menciones) participan en el proceso educativo del menor y del joven realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación así como transmisión de conocimientos y promoción de actitudes, organizando la estancia del menor y del joven en el centro, favoreciendo su autonomía personal y social y colaborando con otros profesionales de este ámbito, de dentro y fuera del centro, en relación a los recursos y medidas más adecuadas para abordar la problemática específica de menores y jóvenes a su cargo.

FISIOTERAPEUTA.

Es el profesional que estando en posesión del título universitario oficial de Grado en esa profesión sanitaria regulada, les corresponde, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud, en cuanto a su promoción, recuperación y mantenimiento, y en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del fisioterapeuta la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación, rehabilitación, reeducación e inclusión social de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la valoración y prevención de estas.

De entre el personal que ostente esta categoría la Dirección de Empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño del puesto de Coordinador de Centro de Día o de Residencia que tendrá acumuladas las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y COs. dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados.

Por el desempeño de dicho puesto se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

ENFERMERO/A.

Es el profesional que estando en posesión del título universitario oficial de Grado en esa profesión sanitaria regulada, les corresponde, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del enfermero la dirección, evaluación, valoración y prestación de los cuidados de Enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades.

De entre el personal que ostente la categoría profesional de enfermero o enfermero geriatra, con carácter rotatorio, empezando por el personal voluntario, la Dirección del centro designará a un trabajador-a para el desempeño de funciones de «Coordinador de Enfermeros/as» que ejercerá las funciones inherentes a la Jefatura funcional de los Enfermeros/as, desarrollando las tareas inherentes a la gestión de personal, gestión de pedidos de productos sanitarios y medicamentos, gestión de las interconsultas, y supervisión y coordinación de la atención y cuidado de los residentes por los Enfermeros y Técnicos de Atención a la Dependencia.

Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

ENFERMERO/A GERIATRA.

Es el profesional que estando en posesión del título universitario oficial de Grado en esa profesión sanitaria regulada, y es esa especialidad, les corresponde, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud de la persona anciana y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del enfermero geriatra la dirección, evaluación, valoración y prestación de los cuidados de Enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud de la persona anciana, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades.

De entre el personal que ostente esta la categoría profesional de enfermero o enfermero geriatra, con carácter rotatorio, empezando por el personal voluntario, la Dirección del centro designará a un trabajador-a para el desempeño de funciones de

«Coordinador de Enfermeros/as» que ejercerá las funciones inherentes a la Jefatura funcional de los Enfermeros/as, desarrollando las tareas inherentes a la gestión de personal, gestión de pedidos de productos sanitarios y medicamentos, gestión de las interconsultas, y supervisión y coordinación de la atención y cuidado de los residentes por los Enfermeros y Técnicos de Atención a la Dependencia.

Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

PSICOMOTRICISTA.

Es el profesional que están en posesión del título de grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de Maestro en Educación Primaria que incluya una mención en Pedagogía Terapéutica o aquellas menciones cuyo currículo este específicamente relacionado con la atención al alumnado con necesidades especiales, Maestro en Educación Infantil, Grado en Psicología o de Pedagogía, Terapia Ocupacional, o cualquier otra titulación de las incluidas en el ámbito de conocimiento «ámbito de conocimiento de ciencias del comportamiento y psicología.» previsto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, llevan a cabo la valoración, el diagnóstico de las alteraciones psicomotrices, y el tratamiento del individuo con estimulación y educación, y la elección de la técnica más eficaz para cada caso.

De entre el personal que ostente esta categoría la Dirección de Empresa podrá designar a un trabajador-a para el desempeño del puesto de Coordinador de Centro de Día o de Residencia que tendrá acumuladas las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y COs. dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados.

Por el desempeño de dicho puesto se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

LOGOPEDA.

Es el profesional que estando en posesión del título universitario oficial de Grado en esa profesión sanitaria regulada, les corresponde, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del logopeda la prevención, evaluación y recuperación de los trastornos de la audición, la fonación y del lenguaje, mediante técnicas terapéuticas propias de su disciplina, así como tareas de valoración en su ámbito de conocimiento.

TERAPEUTA OCUPACIONAL.

Es el profesional que estando en posesión del título universitario oficial de Grado en esa profesión sanitaria regulada, les corresponde, dentro del ámbito de actuación

para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones del terapeuta ocupacional la aplicación de técnicas y la realización de actividades de carácter ocupacional que tiendan a potenciar o suplir funciones físicas o psíquicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones, así como la realización de valoraciones en su ámbito de conocimiento.

De entre el personal que ostente esta categoría la Dirección de Empresa podrá designar a un trabajador-a para el desempeño del puesto de Coordinador de Centro de Día o de Residencia que tendrá acumuladas las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y COs. dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados.

Por el desempeño de dicho puesto se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

GRUPO III.

ENCARGADO-A.

Son especialidades de esta categoría profesional las de «*Obra*», «*Explotación*», «*Personal de Oficios*», «*Taller de Imprenta*». «*Parque (mantenimiento)* », y «*Laboratorio*».

El *encargado de obra* debe estar en posesión del título de Formación Profesional de grado superior en proyectos de obra civil.

Le corresponde la distribución, supervisión y control de los trabajos de los equipos de vigilancia de obras de carreteras.

Para el desempeño de los puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

El *encargado de explotación* debe estar en posesión del título de Formación Profesional de grado superior en proyectos de obra civil.

Le corresponde la distribución, supervisión y control de los trabajos y el personal dedicados a las tareas de explotación en el uso y defensa de la carretera.

Para el desempeño de los puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

El *encargado de Personal de Oficios* debe estar en posesión del título de técnico superior de la misma familia o similar que la exigida en las competencias funcionales de Técnico de mantenimiento (Grupo III subgrupo B) y en la de Oficial de 2ª de oficios (Grupo IV subgrupo B).

Deberá de poseer los conocimientos generales técnicos, experiencia y capacidad organizativa suficiente para ejercer la dirección en su especialidad, 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.

Corresponde a la especialidad de desempeñar las siguientes actividades y tareas:

- Organización y control de todas las tareas del personal con funciones de mantenimiento y conservación.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo, colaborando con la Dirección, a petición de esta, en la elaboración de los turnos de trabajo.
- Encargarse de la explotación, mantenimiento y conservación de las infraestructuras y equipamientos del centro y sus anejos, ordenando su ejecución al personal dependiente a su cargo y, cuando las circunstancias excepcionales así lo requieran, realizándolo directamente.
- Supervisar, en su caso, el trabajo efectuado por las contratistas externas de mantenimiento de las instalaciones, informando a la Dirección del cumplimiento del mismo.
- Realizar las comprobaciones periódicas definidas en los Reglamentos de Instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes.
- Promover la obtención de la acreditación legalmente exigible para el mantenimiento de las instalaciones del centro.
- Elaborar los planes de mantenimiento y ejecutar los definidos legalmente.
- Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones y libro de visitas establecidos en la Legislación vigente, o que en el futuro puedan establecerse, y registro de las operaciones o revisiones que se realicen en las instalaciones.
- Cuidar de que las Salas de Máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc., se encuentren limpios, no almacenándose en ellos materiales que no les sean propios.
- Cuidar el montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc., en los supuestos en que se requiera para el normal desarrollo de actividades en el centro.
- En el ejercicio de su cargo, dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.
- Adoptar cuantas medidas de seguridad sean precisas para la vigilancia de los centros, así como la comprobación del buen funcionamiento de los dispositivos existentes, y la activación de estos en caso de emergencia.
- Interpretación y divulgación de planes de emergencia.

- Conocimiento y seguimiento de la efectiva distribución y ocupación de la superficie del edificio encomendado a su control, utilizando los medios técnicos adecuados.
- Utilización de la aplicación informática relativa a los planos del edificio.
- Cualesquiera otras que le sean encomendadas o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.

El *encargado de Taller de imprenta* debe estar en posesión del título de técnico superior de la misma familia o similar que la exigida en las competencias funcionales de Técnico de imprenta (Grupo III subgrupo B).

Deberá de poseer los conocimientos generales técnicos, experiencia y capacidad organizativa suficiente para ejercer la dirección en su especialidad, 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.

El *encargado de parque (mantenimiento)* debe estar en posesión del título de técnico superior de la misma familia o similar que la exigida en la categoría profesional de Técnico en mecánica-mantenimiento (Grupo III subgrupo B).

Le corresponde coordinar y dirigir los trabajos de mantenimiento de los vehículos de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, diagnosticando en su caso las posibles averías para su envío a reparación. Así mismo se encargará del mantenimiento básico de los edificios e instalaciones dependientes de la Consejería.

Para el desempeño de los puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

El *encargado de laboratorio* debe estar en posesión del título de técnico superior de la misma familia o similar que la exigida en la categoría profesional de Analista de laboratorio (Grupo III subgrupo B).

Deberá de poseer los conocimientos generales técnicos, experiencia y capacidad organizativa suficiente para ejercer la dirección en su especialidad, 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.

ENCARGADO-A DE SERVICIOS GENERALES.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de técnico superior en la familia de hostelería y turismo y bajo la dependencia del órgano directivo que tenga atribuida la gestión del centro, tienen atribuidas la organización y gestión directa de los servicios y del personal correspondiente a los mismos en el ámbito de la función de aprovisionamiento, mantenimiento y el área de hostelería, así como de otros servicios de que, en su caso, disponga el centro como son, la información y vigilancia, cafetería, correo, fotocopias, teléfonos públicos, TV etc., siendo actividades y tareas específicas de esta categoría profesional las siguientes:

- Gestión de compras y almacenes, distribución de suministros y materias primas.

- Mantenimiento preventivo y correctivo y la conservación de las infraestructuras y equipamientos del centro, así como de sus anejos.
- Organización y gestión de los servicios de alimentación, limpieza y lavandería.
- Seguimiento y control de los servicios prestados por empresas externas.
- Registro de información, elaboración y evaluación de cuadros de mando.
- Cualesquiera otra que le sea encomendada o delegadas en función de su ámbito de responsabilidad.»

En las Residencia para Personas Mayores, CAMPs y COs el Encargado de Servicios Generales, bajo la dependencia del Responsable de Área Asistencial Residencial y del Administrador realizará las siguientes funciones:

- Organiza, distribuye y coordina al personal que tiene adscrito promocionando la formación específica y permanente del citado personal en colaboración con el responsable de Área y el Administrador.
- Promociona y evalúa la calidad de las actividades profesionales del personal a su cargo.
- Propone a la Dirección en la distribución de turnos de trabajo, así como informar sobre las peticiones de permisos y vacaciones que solicite el personal.
- Participa en comisiones internas relacionadas con su área de actividad comunicación diaria con los demás responsables para el estudio y resolución de los problemas de urgencia.
- Supervisará, informando al responsable de Área Asistencial Residencial de la evolución de los servicios prestados.
- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiera, colaborará en las tareas propias del personal a sus órdenes.
- Controlará el estado de conservación del mobiliario, enseres y menaje, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y maquinaria a su cargo.

Cualquier otra actividad de su área que oportunamente le pueda ser delegada por los responsables de Área.

ANIMADOR-A SOCIO CULTURAL.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística, programa, organiza, implementa y evalúa intervenciones de animación sociocultural y turística, promoviendo la participación de las personas y grupos destinatarios, y coordinando las actuaciones de los profesionales y voluntarios a su cargo.

En esta categoría profesional se integran los trabajadores-as pertenecientes a las competencias funcionales de monitores culturales.

JEFE DE COCINA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración o Técnico Superior en Dirección en Cocina, dirige y organiza la producción y el servicio de alimentos y bebidas en restauración, determinando ofertas y recursos, controlando las actividades propias del aprovisionamiento, cumpliendo los objetivos económicos, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

Desarrollará de manera práctica sus conocimientos en la transformación culinaria de alimentos, apoyando al personal de cocina cuando la situación así lo requiera.

EBANISTA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de Grado Superior en artes plásticas y diseño en ebanistería artística, complementan los trabajos de otros profesionales de los centros, tales como tareas relacionadas con el trabajo y tratamiento de la madera, abarcando desde el desarrollo del proyecto y presupuesto de la realización de muebles, estructuras o soportes de madera, realizar su fabricación empleando la maquinaria y herramientas necesarias e instalándolos en caso necesario previo montaje y ajuste, encargándose del mantenimiento y conservación de la maquinaria y herramientas, así como elaborando informes, estudios y memorias relacionados con su actividad.

TÉCNICO EN ILUMINACIÓN, CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO DE IMAGEN -antes Fotógrafo.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del Título de Formación Profesional de Grado Superior en Iluminación, captación y tratamiento de imagen, realiza los trabajos de preparación y captación de imágenes fotográficas para su documentación gráfica en cualquier tipo de soporte y con distintas técnicas y realización del revelado y/o copiado, así como elaborando informes, estudios y memorias relacionados con su actividad y organizando y gestionando el archivo fotográfico, utilizando para ello los equipos y materiales adecuados y encargándose del mantenimiento y conservación de los mismos.

TÉCNICO-A DE MICROFILMACIÓN.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de Grado Superior de la Familia de imagen y sonido, y artes gráficas, realiza los trabajos de obtención de copias microfilmación, revelado, duplicado, control de calidad, etc. En los laboratorios de microfilm de los archivos, bibliotecas y centros afines, utilizando para ello los equipos y materiales adecuados, encargándose del mantenimiento y conservación de dichos equipos y materiales.

ESPECIALISTA FRUTICULTOR-HORTICULTOR.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de grado Superior de la Familia Agraria en las especialidades de paisajismo y medio rural o de gestión forestal y del medio natural, desarrolla y ejecuta, en el ámbito de las explotaciones agrícolas intensivas el proceso de producción de los cultivos frutícolas-hortícolas y de vivero, utilizando aquellas técnicas y destrezas que optimicen las fases productivas de la preparación del suelo, labores de cultivo, podas, riegos, abonados,

tratamientos fitosanitarios, recolección, transporte, almacenamiento y conservación de materias primas y productos, etc., manejan y mantienen el uso en las instalaciones, máquinas, equipos y aperos de la explotación hortofrutícola, y conducen los vehículos necesarios para la ejecución de las tareas propias de su actividad.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

ANALISTA DE LABORATORIO.

Es el trabajador-a que, estando en posesión de los títulos de Técnico Superior en Laboratorio de análisis y de control de calidad, técnico superior en laboratorio clínico y biomédico, técnico superior en clínica y técnico salud ambiental y técnico superior en procesos en la industria alimentaria, desarrollan aquellas funciones o tareas a las que les habilita el título correspondiente, entre las que podemos señalar las siguientes: organizar y coordinar las actividades de laboratorio y el plan de muestreo, realizando todo tipo de ensayos y análisis sobre materiales desde la toma de muestras hasta la elaboración del informe de resultados, orientados a la investigación y al control de calidad, y actuando bajo normas de buenas prácticas en el laboratorio. Incluirá la limpieza, mantenimiento y calibración del instrumental, equipos y material necesario para la realización de los ensayos.

En caso de requerirse análisis de muestras biológicas vegetales se requiere disponer de la formación básica en esta materia, así como en la de manejo de productos fitosanitarios.

Para el desempeño de algunos puestos de trabajo asignados a la categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

CAPATAZ.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional superior de la familia agraria en cualquiera de sus especialidades o de la familia de industrias alimentarias en la especialidad en Vitivinicultura y en procesos y calidad en la industria alimentaria, y 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, y de programación, organización, supervisión y ejecución de los trabajos propios del perfil profesional establecido en la normativa reguladora de las titulaciones profesionales que le son aplicables.

En esta categoría profesional se distinguen las especialidades «agrarias (agrícola, ganadera o forestal).

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

CONTROLADOR-A PECUARIO.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de Grado Superior de la Familia Agraria, en la especialidad de Ganadería y asistencia

en sanidad animal, gestiona la producción ganadera y realiza trabajos especializados de apoyo a equipos veterinarios, programando y organizando los recursos materiales y humanos disponibles en las labores de apoyo citadas, y aplicando los planes de producción, calidad, sanidad y bienestar animal, prevención de riesgos laborales y protección ambiental, de acuerdo con la legislación vigente.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

TÉCNICO-A SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico Superior en Educación infantil, presta la atención educativa en el primer ciclo de educación infantil. Para ello diseñan, implementan y evalúan proyectos y programas de atención a la infancia en el primer ciclo de educación infantil, realizando, como profesional responsable, la programación de aula necesaria para realizar la atención integral y globalizadora en todos los aspectos de los niños de hasta 3 años de edad, atendiendo específicamente al desarrollo del movimiento, control corporal, primeras manifestaciones de la comunicación y del lenguaje, pautas elementales de convivencia y relación social, y descubrimiento del entorno inmediato.

PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del título formación profesional de grado superior en proyectos de obra civil o técnico superior en gestión forestal y del medio natural, están capacitados para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos a fotogrametría sencillos, bajo las órdenes de los técnicos titulados. Asimismo, está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el Gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado en el campo, entregando el mismo listo para su puesta en limpio o calco. Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

TÉCNICO-A AUXILIAR.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de grado superior en proyectos de obra civil, posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes sobre: Topografía a nivel de manejo de aparatos para la toma de datos de campo y replanteos más comunes; materiales más frecuentes en la construcción y conservación de carreteras; interpretación de planos; conocimiento de los Proyectos de carreteras y manejo de los mismos; operaciones realizadas para la conservación directa de carreteras, explotación y vialidad; maquinaria más frecuente empleada en las operaciones anteriores; matemáticas aplicadas a topografía y cubicaciones y Ley de Carreteras.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

TÉCNICO ESPECIALISTA EN RAMA SANITARIA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del Título de Formación Profesional de Grado Superior de la familia profesional de sanidad, realiza las siguientes funciones:

Inventario, manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.

Inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que estén capacitados en virtud de su formación y especialidad.

Colaboración en la información y preparación de los pacientes para correcta realización de los procedimientos técnicos.

Almacenamiento, control y archivo de las muestras y preparaciones, resultados y registros.

Colaboración en el montaje de muestras técnicas.

Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio o unidad asistencial, o en los de la Institución de la que forme parte.

Participar en las actividades de investigación relativas a la especialidad técnica a la que pertenezca, colaborando con otros profesionales de la salud en las investigaciones que se realicen.

TÉCNICO-A DE APOYO AL MENOR.

Es el trabajador-a que estando en posesión del Título de Técnico Superior en Integración Social, realiza funciones para las que les cualifica su título integrándose en los equipos de atención directa de los centros específicos de protección a la infancia, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo para la atención integral de los menores.

TÉCNICO EN COCINA Y GASTRONOMÍA -antes Cocinero.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico en Cocina y Gastronomía, ejecuta las actividades de pre-elaboración, preparación, conservación, terminación/presentación de elaboraciones culinarias en el ámbito de la cocina, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO -antes Oficial 1ª de oficios.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Formación Profesional de grado medio de las siguientes familias: Instalación y mantenimiento, energía y agua, electricidad y electrónica, edificación y obra civil y madera, mueble y corcho, es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del Centro

y exteriores. Programa el trabajo a realizar, realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes. Controla las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido. Realización de los trabajos de mantenimiento de albañilería, de fontanería, de pintura, de carpintería, de solados, etc. que sean necesarios en las instalaciones o en el edificio, así como la realización de pequeñas obras nuevas. Supervisión de las operaciones de comprobación periódicas definidas en los reglamentos de las instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes, así como realización de las mismas cuando se posea carnés autorizados o la operación a realizar no precise de la posesión de carnés especiales, haciendo que los valores definidos en ellos se mantengan dentro de los límites permitidos. Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc. Montaje de estrados, tarimas, escenarios, asientos, puesta en funcionamiento de altavoces, equipo de música, proyección, etc. para el normal desenvolvimiento de actividades del centro. Realización de pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como utillaje. Cubrirá los partes de trabajo y fichas de revisión y 133 verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio. En ausencia del encargado realizará las funciones encomendadas al mismo. En ausencia o cuando en el Centro no existiera dotación de Auxiliares de Oficios, realizará las funciones encomendadas a estos.

Se integran en esta categoría profesional los anteriores puestos de oficial de 1.^a y los correspondientes a las especialidades de electricista, carpintero, albañil, fontanero, pintor, mantenimiento, tornero, jardinero, calefactor, soldador, marcador de metales preciosos.

Para el desempeño de determinados puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional con carácter de itinerancia, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

TÉCNICO EN MECÁNICA-MANTENIMIENTO -antes Oficial 1.^a mecánica-mantenimiento y Oficial 1.^a mecánico.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Formación Profesional de grado medio de la familia de Transporte y mantenimiento de vehículos, realiza los trabajos necesarios de reparación, revisión y mantenimiento de vehículos y maquinaria, así como las tareas básicas de mantenimiento de los elementos materiales e instalaciones de la consejería.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

CONDUCTOR-A -antes Oficial 1.^a conductor.

Es el trabajador-a que estando en posesión del correspondiente título de bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de Formación Profesional de grado medio, efectúa los servicios de transporte de personas, correspondencia, mercancías, y víveres de manera segura y responsable, respetando las normas en vigor y las instrucciones/programa del servicio. Realiza las operaciones de entrega y recogida de mercancías y, en su caso, de pedidos, efectuando la recepción y/o cumplimentación de la documentación pertinente, colaborando, en relación con el material que transporte, asimismo en la ordenación y reparto de las mismas y realizando

personalmente la entrega de pequeña paquetería y correspondencia. Asegura el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller y en otro caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables de servicios pertinentes para que procedan a su subsanación por los servicios técnicos correspondientes.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase C+E o D.

CONDUCTOR-A MAQUINISTA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, conducen toda clase de vehículos y manejan las máquinas más comunes de construcción con un rendimiento y eficacia adecuados.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase C+E.

TRACTORISTA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de formación profesional de grado medio de la familia agraria en cualquiera de sus especialidades realiza, en el ámbito de las explotaciones agropecuarias y forestales, aquellas labores requeridas en los procesos productivos de la explotación para las que se requiere capacidad suficiente, en particular preparación del suelo, abonado, siembra, tratamiento y recolección, etc., manejando para ello el tractor, equipos de maquinaria y aperos de utilización habitual en las explotaciones agropecuarias y forestales, así como el manejo de otros vehículos para la realización de tareas de su propia área de actividad.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir de clase B.

SONDISTA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico de excavaciones y sondeos, posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la correcta realización de Prospecciones y Ensayos de campo, Toma de Muestras Inalteradas, realización de los cálculos necesarios para la obtención de resultados de Ensayos «in situ» así como el manejo y mantenimiento de los vehículos y equipos de campo empleados para la realización de los mencionados trabajos.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase C+E o que comprenda este.

TÉCNICO DE IMPRENTA -antes Oficial 1º de imprenta.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de formación profesional de grado medio de la familia de artes gráficas y en relación con los procesos técnicos y

de producción de las artes gráficas, le compete la ejecución de las actividades propias del área en el grado superior de dificultad, responsabilidad e iniciativa. Realización de trabajos de laboratorio, montaje, ejecución de las planchas, fotocomposición de originales e impresión en toda gama de colores y sistemas, encuadernación artesanal, etc.

SOCORRISTA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, así como los requisitos establecidos en la normativa higiénico- sanitaria para piscinas de uso público de ámbito autonómico, desempeña labores de vigilancia, prestación de primeros auxilios y prevención de accidentes en el recinto de piscinas, atención del botiquín de urgencia de las instalaciones deportivas y cumplimiento de la normativa de utilización de las mismas, así como aquellas labores propias de su categoría profesional.

AYUDANTE TÉCNICO EDUCATIVO.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Técnico Superior en Integración social, o Técnico Superior en educación infantil o Técnico Superior en Mediación Comunicativa, presta servicios para la asistencia y formación del alumnado con necesidades educativas especiales tanto en los desplazamientos como en la realización de actividades relacionadas con los programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza o aprendizaje, y actividades complementarias, durante el periodo escolar, utilizando metodología, técnicas y recursos, bajo la supervisión del equipo interdisciplinar del centro educativo, para satisfacer las necesidades básicas de aseo, alimentación y descanso del alumnado procurando su autonomía y garantizando la seguridad del mismo, en el centro docente, la ruta escolar, el comedor escolar y durante la noche, de acuerdo a las normas aplicables a los centros educativos de la comunidad de Castilla y León.

AUXILIARES DE BIBLIOTECA.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de grado medio, se encarga de la atención directa e información básica al público en los distintos servicios y secciones de las Bibliotecas, Archivos y Museos y centros afines (sección de préstamos, sección infantil, sala de lectura, sala de investigaciones, etc.) y realizan funciones de apoyo al personal titulado, no de sustitución, en trabajos que requieren cierto grado de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias.

TÉCNICO DE ATENCIÓN DIRECTA -antes Cuidador Técnico Asistencial y Auxiliar de Enfermería.

Es el trabajador que estando en posesión del Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia o el título equivalente de Técnico de Atención Socio-sanitaria, o bien, del Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, o los títulos equivalentes a este segundo de Técnico Auxiliar Clínica, Técnico Auxiliar Psiquiatría y Técnico Auxiliar de Enfermería, o en su caso, cualquier otro título que se publique con los mismos efectos profesionales realizan funciones de atención integral a personas dependientes en el centro donde se desarrolle su actividad, realizando intervenciones

de atención física, socio-sanitaria, y de atención psicosocial, para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Las relaciones de puestos de trabajo vigentes recogerán de manera expresa las denominaciones de Cuidador Técnico Asistencial y Auxiliar de enfermería, en tanto en cuanto su titular en el momento de la entrada en vigor del convenio ocupe el puesto de manera definitiva. Una vez quede vacante el puesto, se renombrará de manera automática como Técnico de Atención Directa.

ALMACENERO.

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de Formación Profesional de grado medio, está bajo la dependencia funcional del jefe o responsable de la unidad administrativa, o en su caso, del director del centro o persona en quien delegue. Tiene como cometido: La recepción, almacenamiento y reparto de las mercancías o muestras y comprobación de los pedidos realizados según las órdenes de adquisiciones, haciendo los apuntes, manuales o mecanizados, correspondientes. La preparación y entrega de los suministros, previa entrega de vales, debidamente cumplimentados por los jefes o Responsables de departamento, a las personas encargadas de su recepción y transporte. A requerimiento del Administrador, el asesoramiento sobre rotaciones de artículos y existencias de estos.

El recuento de las existencias de los diferentes almacenes a su cargo, controlando el buen estado de conservación de las existencias y caducidad de las mismas, así como el mantenimiento actualizado del inventario de ellas, dando parte al Administrador cuando se le requiera.

GOBERNANTE-A.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o Formación Profesional de grado medio 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 mantenimiento, personal de Servicios, Subalterno, técnicos en cocina y gastronomía y demás personal de cocina.

En las Residencias para Personas Mayores, CAMPs, y COs los Gobernantes a las órdenes del Encargado de Servicios Generales realizarán las siguientes funciones:

- Auxiliar y colaborar con su jefe inmediato en las tareas asignadas a este.
- Vigilancia de la conservación del mobiliario lencería, enseres y menaje, así como del buen uso y economía de los materiales, utensilio y maquinaria a su cargo procediendo al recuento e inventario de los mismos.
- Bajo la supervisión del Encargado de Servicios Generales y en coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montajes, limpieza y retirada del servicio.

- Control y conocimiento estadístico del número de servicios diarios realizados en el departamento.
- Cualquier otra actividad que le delegue o encomiende oportunamente el Encargado de Servicios Generales.

CONSERJE MAYOR.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Bachiller o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de grado medio, 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 dependencia comunes del centro.

OFICIAL PECUARIO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título formación profesional de grado medio de la familia profesional agraria en cualquiera de las especialidades de producción agropecuaria y producción agroecológica, ejecutan, en el ámbito de las explotaciones agropecuarias, el proceso de producción ganadera, utilizando aquellas técnicas y medios que optimicen las fases productivas de los cuidados y manejos de los animales de la explotación, vigilancia, cumplimentan el parte de trabajo, etc.

Les corresponderá así mismo el almacenamiento, preparación y molienda, conservación y suministros de piensos y forrajes, así como la implantación de marcajes, limpieza, desinfección, desinsectación, desratización y aplicación de medidas profilácticas y productos terapéuticos.

En cuanto a las instalaciones, equipos y maquinaria de uso pecuario, les compete su manejo, limpieza, acondicionamiento y mantenimiento básico para su uso.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B o que comprenda este.

TÉCNICO DEPORTIVO DE GRADO MEDIO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título deportivo de grado medio, desempeña las funciones del perfil profesional correspondiente a la iniciación deportiva, tecnificación deportiva y conducción de la actividad o práctica deportiva, distribuidas para el ciclo inicial y el ciclo final de acuerdo con las condiciones del contexto deportivo-laboral de la especialidad o modalidad deportiva de que se trate.

Realizan actividades teórico-prácticas específicas como consecuencia de la programación de los ciclos de formación profesional inicial relacionados con la materia, mantienen y conservan los medios utilizados en las citadas actividades y se integran en los centros dependientes de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León.

Entre otras especialidades se establece la siguiente:

Técnico deportivo en hípica.

Es el trabajador-a que con el título de Técnico Deportivo en las disciplinas hípicas de salto, doma y concurso completo o Técnico Deportivo en las disciplinas hípicas de resistencia, orientación y turismo ecuestre en la Comunidad de Castilla y León desarrolla las funciones propias establecidas en el DECRETO 43/2014, de 4 de septiembre, por el que se establecen los currículos de los ciclos inicial y final de grado medio correspondientes a los títulos de Técnico Deportivo en las disciplinas hípicas de salto, doma y concurso completo y Técnico Deportivo en las disciplinas hípicas de resistencia, orientación y turismo ecuestre en la Comunidad de Castilla y León y normativa complementaria.

TÉCNICO EN FARMACIA.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia, bajo supervisión facultativa, realizan funciones para las que les cualifica su título en el ámbito correspondiente, de asistencia en la preparación de productos farmacéuticos y sanitarios, control del stock del depósito de medicamentos y otros depósitos de productos sanitarios, gestión de la documentación necesaria para la gestión y control de existencias; selección de residuos y productos caducados.

GRUPO IV.

TÉCNICO-A DE LABORATORIO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de técnico de formación profesional de grado medio en Operaciones de Laboratorio, realizan ensayos de materiales, análisis fisicoquímicos, químicos y biológicos, manteniendo operativos los equipos y las instalaciones de servicios auxiliares, cumpliendo las normas de calidad y prevención de riesgos laborales y de protección ambiental.

TELEFONISTA.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico desarrolla las siguientes funciones: Establecer y atender comunicaciones telefónicas internas y externas. Atención telefónica al ciudadano, orientándole a través de este medio, en la localización y acceso a los órganos de gestión de los medios públicos. Identificación de los fines, estructuras, competencias y localización de los distintos departamentos, centros directivos, órganos y unidades administrativas. Cuidado e identificación de averías de la central telefónica, servicio telefónico o emisor-receptor de radio.

OFICIAL 2.ª DE OFICIOS.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico de las siguientes familias: Instalación y mantenimiento, electricidad y electrónica, edificación y obra civil y madera,

mueble y corcho y que, sin un dominio total y completo de un oficio determinado, pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales sobre distintas especialidades, realizan funciones de almacenamiento, cuidado y entretenimiento en las instalaciones y dependencias bajo instrucciones precisas de otro trabajador-a de categoría superior que supervisará su labor.

Son tareas fundamentales de esta categoría profesional la realización directa de las operaciones más elementales en la explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores. El auxilio al jefe y al personal Oficial 1.ª de Oficios en los trabajos y operaciones que estos realicen. La realización de los trabajos de demolición, picado, apertura, etc., que se precise en las reparaciones y el mantenimiento del inmueble, así como los de acarreo, retirada de escombros, útiles, maquinaria, muebles, etc. Colaborará con el personal de Oficial 1.ª de Oficios en la limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc. Vigilará el buen funcionamiento de las instalaciones y servicios del centro, atendiendo aquellas reparaciones que no exijan especial cualificación técnica. Atenderá el buen orden del espacio exterior, realizando labores sencillas de jardinería. Tomará nota y dará cuenta a sus superiores de cuantas anomalías e incidencias observen en el centro. Recibirá instrucciones y apoyos precisos de un superior jerárquico cuando en su centro de trabajo sólo esté adscrita la categoría. Se integran en esta categoría profesional los anteriores puestos de oficiales de 2.ª y las especialidades de electricista mecánico, almacenero y mantenimiento.

Para el desempeño de determinados puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional con carácter de itinerancia, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

AYUDANTE DE COCINA.

Es el trabajador-a que estando en posesión título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico de cocina y restauración, ayuda al cocinero en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, con sujeción a las instrucciones facilitadas por este, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de las dependencias y elementos propios de cocina y de los utensilios empleados para su trabajo, manteniendo en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria, instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento, tales como: placas, hornos, cámaras, extractores, marmitas, sartenes y cualquier otro utensilio que se utilice en cocina, salvo en los CAMPs, CAMPyCOs y Residencias para Personas Mayores que la limpieza de techos, paredes y suelo de cocina se efectuará por los trabajadores-as de la categoría profesional de Personal de Servicios, a excepción de los derramamientos ocasionales.

AUXILIAR DE CARRETERAS.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico, ejecutan trabajos físicos y directos de conservación, reparación, construcción y vigilancia en labores de conservación y mantenimiento de las carreteras de la Comunidad, así como de colaboración con

el personal del laboratorio de control de calidad. Deberán conocer a nivel básico las distintas partes de la carretera, materiales empleados en la construcción y reparación de las mismas, operaciones más frecuentes en conservación de carreteras, legislación básica referente al uso y defensa de la carretera así como los conocimientos generales que del nivel académico exigido puedan deducirse.

Habrán dos especialidades, vigilante de obra y vigilante de explotación, que se adquirirán mediante superación de cursos selectivos de formación. Se accederá a los puestos de la especialidad a través del concurso abierto y permanente.

Vigilantes de Obra: Son los auxiliares de carreteras que habiendo obtenido la especialidad, ocupan plaza y ejercen la vigilancia de las partes de la obra que se les encomienda, siempre bajo la supervisión de un técnico auxiliar o encargado de obra.

Vigilantes de Explotación: son los auxiliares de carreteras que habiendo obtenido la especialidad, ocupan plaza que ejerce la vigilancia continua en orden al uso y defensa de las carreteras, bajo la supervisión de un técnico auxiliar o encargado de explotación, o bien ocupan plaza que realiza labores de emisión y recogida de información al exterior en relación a la vialidad de la red de carreteras, así como información al público sobre concesiones y autorizaciones bajo la supervisión de un técnico auxiliar o encargado de explotación.

Para el desempeño de los puestos de trabajo asignados a la categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

PEÓN -antes personal no cualificado.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico, realiza labores no especializadas o trabaja como ayudante en algunos oficios.

PERSONAL DE SERVICIOS.

Es el trabajador-a que estando en posesión título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o Formación Profesional Grado Básico, se encarga de: Mantenimiento de la limpieza y el buen orden del centro de trabajo, sus instalaciones y enseres. Realización de labores propias de Comedor-Oficio poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales encomendados. Realización de las funciones propias de lavandería, lencería (lavado, planchado y cosido), manejo y atención de la maquinaria poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa y dando la mejor utilización a los materiales. Realización de las labores propias de limpieza de habitaciones y zonas comunes.

En los CAMPs, CAMPyCOs y Residencias para Personas Mayores, además realizarán: Limpieza de techos, paredes y suelo de cocina, a excepción de derramamientos ocasionales.

PERSONAL SUBALTERNO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico, tiene la misión de la vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo y/o unidades administrativas, atendiendo el servicio telefónico con carácter no exclusivo, informan y orientan a los visitantes, manejan máquinas reproductoras y auxiliares (incluidas las detectoras de elementos metálicos en paquetes postales y correspondencia), teniendo conocimiento suficiente de su funcionamiento, hacer recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo; ensobran, empaquetan, franquean, depositan, entregan, recogen y distribuyen la correspondencia; colaboran con el resto del personal en las labores de porteo dentro del recinto del centro de trabajo.

PEÓN AGRARIO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico de la familia agraria ejecuta, en el ámbito de las explotaciones agropecuarias, las tareas cotidianas de la explotación para las que aparte del esfuerzo físico que necesariamente exige la actividad del sector, se requiere una cierta capacitación y experiencia que permita tanto la ejecución individualizada de algunas tareas de acuerdo con las instrucciones de personal de categoría superior, como el apoyo directo en la ejecución de las tareas más especializadas atribuidas a trabajadores-as de categoría superior; así como la implantación de marcajes, limpieza, desinfección, desinsectación, desratización y aplicación de medidas profilácticas y productos terapéuticos de instalaciones y de animales. Esto incluye la utilización de técnicas y medios que optimicen las fases productivas, incluyendo los cuidados y manejos de los animales de la explotación, vigilancia, partes de trabajo, etc., así como el almacenamiento, preparación y molienda, conservación y suministros de piensos y forrajes. En cuanto a las instalaciones, equipos, maquinaria de uso agropecuario, y aperos propios del sector, como elementos imprescindible para la ejecución de las tareas que les son propias, les compete su manejo, limpieza, acondicionamiento y mantenimiento básico para su uso.

Para el desempeño de puesto de trabajo asignado a esta categoría profesional, así como para el acceso a los mismos, se deberá poseer el permiso de conducir clase B.

PEÓN ESPECIALIZADO DE MONTES.

Es el trabajador-a que, estando en posesión del título de Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico, realiza, además de los trabajos encomendados con carácter general para la categoría de peón, cometidos para los que se requieren conocimientos cualificados adquiridos por la práctica continuada como injertadores, tratadores de plagas, especialistas en corta y poda de árboles, resineros, ayudando a sus superiores en la realización de funciones de guarda, vigilancia y otras tareas derivadas de la gestión de la fauna.

ANEXO II**CATEGORÍAS PROFESIONALES****OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES
DE CASTILLA Y LEÓN****GRUPO III.**

- Operador-a de Centro de Mando.
- Oficial de Montes- Conductor-a Maquinista de autobomba antes oficial de 1ª conductor del operativo de prevención y extinción contra incendios forestales.

GRUPO IV.

- Vigilante de incendios antes escucha de incendios del operativo de prevención y extinción contra incendios forestales.
- Peón de montes y extinción antes peón de montes del operativo de prevención y extinción contra incendios forestales.

ANEXO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES
DE CASTILLA Y LEÓN.****GRUPO III.****OPERADOR-A DE CENTRO DE MANDO.**

Es el trabajador-a, que estando en posesión del correspondiente título de bachillerato o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que atiende, transmite y realiza llamadas y avisos, recopila, graba, procesa y consulta toda la información recibida o preexistente usando, en su caso, sistemas informáticos, realiza tareas sencillas de edición de cartografía digital así como consultas dinámicas e informes de síntesis y estadísticos sencillos y articula la respuesta adecuada en función de su prioridad y tipo de demanda dentro del funcionamiento del Operativo y de los servicios derivados de las diversas actuaciones de la consejería competente en materia de medio ambiente, bajo las directrices y protocolos establecidos por sus responsables técnicos directos.

Para adquirir la categoría profesional, el trabajador-a deberá superar el curso de formación impartido por el Centro para la Defensa contra el Fuego y el periodo de prueba correspondiente.

OFICIAL DE MONTES- CONDUCTOR-A MAQUINISTA DE AUTOBOMBA.

Es el trabajador-a, que estando en posesión del correspondiente título de bachillerato o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que desempeña funciones operativas de extinción mediante la conducción, manejo, mantenimiento básico y cuidado de vehículos autobombas y de sus bombas, equipos y materiales, así como de otros vehículos y equipos, herramientas y maquinaria, propios de las labores de prevención y extinción de incendios y de otras áreas del medio natural. Coordinan y supervisan el trabajo del personal de la categoría profesional de peón de montes y extinción asignado a su unidad de intervención o a otras similares, así como, en ausencia del capataz o responsable, el de otras unidades que trabajen haciendo uso de dicha unidad, y realizan mantenimiento de infraestructuras y trabajos forestales, usando para ello herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, motodesbrozadoras o equivalentes o maquinaria automotriz, así como otras tareas de apoyo a las distintas contingencias del medio natural.

Para adquirir la categoría profesional, el trabajador-a deberá superar el curso de formación impartido por el Centro para la Defensa contra el Fuego, así como superar el examen de salud específico para el desempeño de sus funciones y el periodo de prueba correspondiente.

Deberán estar en posesión del permiso de conducir clase C+E.

GRUPO IV:**PEÓN DE MONTES Y EXTINCIÓN.**

Es el trabajador-a, que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o título profesional básico, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que, bajo las directrices y los protocolos establecidos por sus responsables jerárquicos, desempeña funciones operativas de extinción mediante el apoyo a vehículos autobomba incluyendo manejo de mangas y otros elementos auxiliares bajo las órdenes establecidas por el responsable de su unidad de extinción, y ejecuta mantenimiento de infraestructuras y trabajos forestales, usando para ello herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, motodesbrozadoras o equivalentes, así como otras tareas de apoyo a las distintas contingencias del medio natural.

Podrán realizar las funciones propias de categoría profesional de su mismo grupo profesional atribuidas por la consejería competente en materia de medio ambiente.

Para adquirir la categoría profesional, el trabajador-a deberá superar el curso de formación impartido por el Centro para la Defensa contra el Fuego, así como superar el examen de salud específico para el desempeño de sus funciones y el periodo de prueba correspondiente.

VIGILANTE DE INCENDIOS.

Es el trabajador-a que estando en posesión título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o título profesional básico, forma parte del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, en el que realiza, bajo las directrices establecidas, labores de vigilancia, detección, transmisión y cumplimentación de información relativa a los incendios forestales manejando bajo supervisión los equipos, herramientas y dispositivos manuales, electrónicos o informáticos básicos establecidos a tal fin, así como mantenimiento de infraestructuras, maquinaria y equipos de trabajo y ejecución de trabajos forestales usando herramienta manual y maquinaria auxiliar específica como motosierras, motodesbrozadoras o equivalentes, y otras tareas de apoyo a las distintas contingencias o labores de gestión del medio natural o de apoyo a centros de trabajo, incluyendo atención telefónica con orientación básica al ciudadano.

Podrán realizar las funciones propias de la categoría profesional de su mismo grupo profesional atribuidas por la consejería competente en materia de medio ambiente.

Para adquirir la categoría profesional, el trabajador-a deberá superar el curso de formación impartido por el Centro para la Defensa contra el Fuego y el periodo de prueba correspondiente.

ANEXO III**CATEGORÍAS PROFESIONALES****A EXTINGUIR****GRUPO I.**

- Asimilado-a a Titulado Superior.
- Analista.
- Médico-a Rehabilitador.
- Médico-a Especialista.
- Médico-a del trabajo.

GRUPO II.

- Asimilado-a a Titulado de Grado Medio.
- Programador-a.
- Trabajador-a Social.
- Técnico-a en Orientación Profesional.
- Estimulador-a.
- Enfermero-a de empresa.
- Maestro-a de Taller.
- Técnico-a de Atención al Menor en Institución.
- Técnico-a de Atención al Menor en Medio Abierto.
- Responsable nocturno de internado.
- Educador-a en centros de menores adscritos a la GSS.

GRUPO III.

- Delineante Proyectista.
- Monitor de Actividades Docentes.
- Operador-a de Consola.
- Operador-a de ordenador.
- Oficial 1º Maquinista de Unidad de Almacenamiento.
- Técnico-a Deportivo.

GRUPO IV con la reclasificación.

- Oficial 2ª imprenta.
- Auxiliar sanitario.
- Oficial 2ª de Carreteras.
- Conserje.
- Oficial de 2º Conductor.
- Oficial 2º Agrario.
- Oficial de Lavado, Costura y Planchado.

ANEXO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****A EXTINGUIR****GRUPO I.****TITULADO-A SUPERIOR.**

Son los trabajadores que, sin estar en posesión del correspondiente título académico superior, ejercen funciones acordes 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.

ANALISTA.

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 dossier, cuadernos de carga, juego 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 aplicación.

MÉDICO-A REHABILITADOR.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título de Licenciado en Medicina, Especialidad de Rehabilitación y bajo dependencia directa del director del centro o persona en quien delegue, será responsable de la elaboración de los programas de rehabilitación médico-funcional, coordinando y supervisando, en su caso, aquellos que desarrolle el personal paramédico así como la continuidad de los ya iniciados en los centros sanitarios.

Tienen atribuidas las siguientes funciones:

La comprobación, revisión y actualización de diagnósticos clínicos y funcionales de los beneficiarios del centro.

La coordinación con los demás profesionales que integran el Equipo Multiprofesional para el estudio de casos, contraste de criterios de actuación y elaboración de los programas generales e individuales de intervención. Todo ello sobre la base de una adecuada atención integral del usuario en relación con sus necesidades.

La orientación y supervisión del trabajo del personal paramédico que está bajo su dependencia.

La colaboración con los responsables de las demás áreas del centro, mediante la participación en las sesiones o juntas que se establezcan.

Establecer el diagnóstico de la discapacidad alegada, bien por sí mismo o con la colaboración de los especialistas que el caso requiera.

Realizar la evaluación médica del grado de incapacidad para la determinación, junto con los informes del resto de miembros del equipo del centro, del porcentaje global de minusvalía.

Valorar las capacidades residuales de la persona para el desenvolvimiento de las actividades de la vida diaria, así como para sus necesidades de integración laboral y social.

Establecer el oportuno programa individual de rehabilitación en colaboración con el resto del equipo del centro.

Realizar el control y seguimiento de los tratamientos médicos-rehabilitadores que se apliquen en el centro así como el seguimiento de aquellos tratamientos concertados.

La colaboración, en las materias de su competencia, en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados.

La colaboración con los Servicios Centrales de la Gerencia de Servicios Sociales, en materia de valoración y calificación de minusvalías, cuando le sean requeridas.

La asistencia al personal con destino en el centro, en los supuestos de necesidad y urgencia.

La colaboración con la dirección del centro en cuantos aspectos técnicos de su especialidad le sean solicitados.

La información y orientación a los trabajadores de los posibles riesgos para la salud que presenten los beneficiarios, así como las medidas profilácticas que se deban adoptar fundamentalmente en los centros residenciales.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica y en particular y por lo que se refiere a los profesionales que prestan servicios en los Centros Base las incluidas en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y en la Orden de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de 15 de junio del 2000, o normativa que la sustituya, así como la coordinación de planes de intervención de carácter individual.

MÉDICO-A DE TRABAJO.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título de Licenciado en Medicina, Especialidad en Medicina del Trabajo, y dependiendo funcionalmente de la unidad administrativa a la que se adscriba y bajo la dirección funcional del coordinador o responsable de la misma, son responsables de la Unidad de Prevención y Salud (en adelante U.P.S.), en su zona de influencia, en relación con la protección de la seguridad y la salud en las condiciones de trabajo del personal empleado en la Gerencia de Servicios Sociales.

En la U.P.S. desarrollará funciones preventivas, asistenciales y de gestión encaminadas a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y sano, favorecer la salud física y mental de los trabajadores y adaptar los puestos de trabajo, organización y tareas a las capacidades de los trabajadores. Por otro lado podrá desarrollar aquellas otras funciones que, bien por ley o bien por necesidades funcionales, le sean atribuidas dentro de su formación y cualificación.

Las funciones a desarrollar, dentro del área de influencia asignada, serán:

Controlar y/o colaborar en el proceso de identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud en el lugar del trabajo.

Controlar y/o colaborar en el proceso de vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la seguridad de los trabajadores/as.

Realizar la vigilancia y control de la salud de los trabajadores en lo relacionado con los riesgos inherentes al trabajo. Controlará y colaborará en dicho proceso si la realización del mismo fuera realizada por otros profesionales.

La organización de los primeros auxilios y la atención de urgencia de los trabajadores.

Aplicar los programas y subprogramas de medicina preventiva que se definan.

Conocer las enfermedades de los trabajadores y las ausencias del trabajo por causa de salud a los efectos de identificar su posible relación con riesgos en el puesto de trabajo.

Estudiar, analizar y realizar los estudios epidemiológicos que se le soliciten encaminados a conocer e investigar la exposición a los riesgos profesionales y los resultados de los mismos sobre la salud de los trabajadores.

Se responsabilizarán de la custodia y buen uso de las Historias médico-laborales de los trabajadores de su área de influencia.

Participar en el análisis de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y en el estudio de los puestos de trabajo.

Realizar actividades de educación para la salud (formación e información), tanto general como específica, en prevención de riesgos laborales.

Asesorar a la dirección, a los/as trabajadores/as y a sus representantes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Se relacionarán y colaborarán con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el desarrollo de las actividades que, definidas por ley, vienen realizando. Esta actuación de la U.P.S. será definida en todo caso por quien ostente la dirección funcional (coordinador o responsable).

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

De entre el personal que ostente esta categoría, la dirección de empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño de funciones de «Coordinador de U.P.S.» que tendrá acumuladas las funciones de ordenación y organización relativas al funcionamiento y desarrollo de los cometidos propios de la U.P.S. dependientes de las 109 Gerencias Territoriales, así como su apoyo, control y seguimiento. Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en el Anexo.

GRUPO II.**ASIMILADO-A A TITULADO DE GRADO MEDIO.**

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 112 de titulado medio, en cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo dependientes de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León.

PROGRAMADOR-A.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, 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.

TRABAJADOR-A SOCIAL.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado en Trabajo Social, o equivalente, ejercen las siguientes funciones:

Planificación y organización del trabajo social mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los beneficiarios.

Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales de los beneficiarios y los que le sean solicitados, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de la situación personal, familiar y social.

Resolución de problemas sociales mediante la práctica de trabajo social, individual, grupal y comunitario a todos los beneficiarios.

Fomento de la integración y participación de los beneficiarios en la vida del centro y del entorno que le rodea.

Coordinación, organización y preparación, en su caso, de actividades socioculturales.

Coordinación de grupos de trabajo y actividades.

Participación en la comisión técnica.

Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten a residentes y que no puedan ellos resolver personalmente.

Colaboración con los profesionales de su especialidad de otros centros y, principalmente, con los de entidades e instituciones locales.

Participación en las reuniones de los Equipos de Valoración y Orientación de los Centros Base así como del equipo multiprofesional para la elaboración de programas individuales de atención y en las orientaciones que precisen los beneficiarios.

Participación en la asignación y cambios de habitaciones y mesas de comedor.

Cualquier otra función no prevista anteriormente que esté incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica y en particular y por lo que se refiere a los profesionales que prestan servicios en los Centros Base las incluidas en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y en la Orden de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de 15 de junio de 2000, o normativa que las sustituya así como la coordinación de planes de intervención de carácter individual. En esta competencia funcional se integran los trabajadores pertenecientes, conforme al convenio colectivo anterior, a la competencia funcional de Asistentes Sociales.

TÉCNICO-A EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado, de Ingeniero Técnico o de Arquitecto Técnico, o equivalente, y bajo la dependencia del director del centro o persona en quien delegue, realizan las siguientes funciones:

Exploración de las aptitudes personales relevantes para el empleo.

Información al Equipo de Valoración sobre las capacidades y aptitudes laborales de las personas con discapacidad de cara a su integración laboral.

Información y orientación a las personas con discapacidad sobre las posibilidades formativas-ocupacionales y laborales, conjugando las aptitudes individuales con el mercado de trabajo y los sistemas de acceso al mismo.

Participación en el seguimiento de las acciones formativas ocupacionales dirigidas a las personas con discapacidad.

Información y orientación sobre accesibilidad y ayudas técnicas que permitan a las personas con discapacidad lograr una mayor autonomía personal y socio-laboral.

Participación en la elaboración del programa de formación ocupacional y preparación para la integración laboral de los centros ocupacionales y el diseño de los programas individuales ocupacionales y, en su caso, desarrollo de las habilidades laborales.

Participación en el equipo multiprofesional, en cuantas fases o procesos se estimen oportunos, en función de su profesión y preparación técnica.

En general, toda actividad no especificada anteriormente incluida en su profesión y preparación técnica.

ESTIMULADOR-A.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Maestro (especialidades Educación Infantil o Educación Especial), haber superado 3 años de título académico de Psicología o de Pedagogía, o equivalente, y bajo la dependencia del director del centro o persona en quien delegue, ejercerá las siguientes funciones:

Realización de aquellas sesiones de estimulación, en régimen ambulatorio o domiciliario, que contribuyan a ayudar al niño en la superación de las dificultades de las siguientes etapas de su evolución psicomotriz o de comunicación.

Orientación a los padres sobre las actividades a realizar con sus hijos y la finalidad de las mismas.

Participación, cuando se le requiera, en su caso, en el Equipo Multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad.

Elaborar y hacer el seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que realice en el centro, en coordinación con los profesionales del Equipo Multiprofesional.

Conocimiento y valoración de los recursos o servicios en la comunidad, propios de su especialidad.

Conocimiento, información y evaluación, en su caso, de la aplicación de tratamientos de estimulación cuando se produzcan mediante la utilización de recursos ajenos.

Participación en juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en los centros.

Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de afectados e instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica y en particular y por lo que se refiere a los profesionales que prestan servicios en los Centros Base las incluidas en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y en la Orden de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de 15 de junio del 2000, o normativa que las sustituya, así como la coordinación de planes de intervención de carácter individual.

ENFERMERO/A DE EMPRESA.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado en Enfermería, especialidad en Medicina del Trabajo, o equivalente, y bajo la dependencia del Médico/a del Trabajo, figuran adscritos a la Unidad de Prevención y Salud (en adelante U.P.S.) y, en relación con la protección de la seguridad y la salud en las condiciones de trabajo del personal y dentro del área de influencia asignada, ejercen las siguientes funciones:

Participar en la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de los diversos programas de salud en el trabajo:

Vigilancia del medio ambiente de trabajo.

Exámenes de salud médico-preventivos a los trabajadores.

Primeros auxilios y atención de urgencia.

Educación sanitaria.

Atención y cuidado de enfermera:

Aplicar los tratamientos que se deriven de la atención médica de urgencia.

Vigilar la conservación y el buen estado del material sanitario, instrumental y, en general, cuantos aparatos clínicos se utilicen, garantizando su limpieza, orden y las condiciones de perfecta utilización.

Vigilar periódicamente el estado de los botiquines de primeros auxilios.

Seguimiento de la patología laboral observada en los/as trabajadores/as en los casos que se determinen.

Control de la dotación de farmacia según las necesidades de la unidad.

Atención de enfermera en los exámenes de salud preventivos:

Apertura de historias clínico-laborales.

Realización de mediciones antropométricas, fisiológicas, examen de la audición y visión, pruebas funcionales y aquellas que se pudieran determinar por los diferentes protocolos a aplicar al trabajador.

Realización de análisis elementales de sangre y orina, según los diferentes protocolos que se pudieran determinar, previa extracción de sangre y recogida de muestras de los/as trabajadores/as.

Atención de enfermería en el mantenimiento de los registros que se determinen:

Mantenimiento de archivos de historias clínico-laborales.

Colaborar en la cumplimentación de todos los registros y documentos oficiales que le sean requeridos en el desarrollo de las actividades de la Unidad de Prevención y Salud (memorias, protocolos informes, etc.), poniendo al día el fichero o archivo correspondiente.

Coordinará sus funciones con los componentes de la U.P.S. en función del criterio que establezca el responsable de la indicada unidad.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

MAESTRO-A DE TALLER.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado, de Ingeniero Técnico o de Arquitecto Técnico, o equivalente, desarrollan las siguientes funciones:

Participar en la elaboración de los programas generales de habilidades adaptativas del centro en especial la de habilidades manipulativas/laborales, sociales y de autodirección.

Elaborar y desarrollar el Programa específico de habilidades manipulativas y laborales del taller/es que le hayan sido encomendados.

Siguiendo las directrices del Equipo Multiprofesional elaborar, desarrollar y evaluar los programas individuales de habilidad manipulativa y laborales de las personas con discapacidad que acudan al taller/es encomendado/s, así mismo participar y colaborar en la ejecución de otros programas en especial en el de habilidades sociales, de autodirección y apoyo conductual positivo, todo ello teniendo en cuenta que para la adquisición de habilidades adaptativas de las personas con discapacidad se requiere una actuación coordinada de todos los trabajadores del centro.

Siendo necesario para la adquisición de habilidades laborales, en el caso de las personas con discapacidades moderadas, el crear un ambiente laboral normalizado, colaborará junto con el Monitor Ocupacional o persona responsable del área en el diseño o búsqueda de trabajos a ejecutar en su taller.

Junto con el Monitor Ocupacional, en su caso, determinará el material/es necesarios en el taller/es que le han sido encomendados, indicando sus características.

Si en el centro se establece un sistema de tutorías realizará las tareas que le son propias, colaborando con el Trabajador Social y el Psicólogo.

Participar en las juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en el centro.

Se relacionará con las familias/tutores de los usuarios proporcionándoles orientación y apoyo en todo lo relativo a sus funciones.

En los Centros de Menores y Unidades de Intervención Educativa realizarán las siguientes funciones:

Participar en la elaboración de los programas generales de habilidades manipulativas y pre-laborales.

Elaborar y desarrollar el programa específico de habilidades manipulativas y pre-laborales que le hayan sido encomendadas.

Siguiendo las directrices de la dirección y de los técnicos correspondientes elaborará, desarrollará y evaluará los programas individuales de habilidades manipulativas y pre-laborales de los menores y jóvenes que le sean encomendados. Así mismo participará y colaborará en la ejecución de otros programas de apoyo conductual, en una actuación coordinada con todos los trabajadores.

Participar en las reuniones y sesiones de trabajo que se establezcan.

Se relacionará con las familias y/o tutores de los usuarios, proporcionándoles orientación y apoyo en todo lo relativo a sus funciones.

Para acceder a los puestos adscritos a esta categoría es necesario estar en posesión del título académico universitario de Diplomado, de Ingeniero Técnico o de Arquitecto Técnico, o equivalente, acorde con el contenido específico del puesto a desempeñar.

De entre el personal que ostente esta competencia funcional la dirección de empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño del puesto de coordinador de centro de día o de residencia que tendrá acumuladas las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y Cos dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados. Por el desempeño de dicho puesto se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

TÉCNICO-A DE ATENCIÓN AL MENOR EN INSTITUCIÓN.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Maestro (todas las especialidades), Diplomado en Trabajo Social, o haber superado 3 años del título académico de Psicología, Pedagogía o de Sociología, o Diplomado en Educación Social, o equivalente, ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de los internos.

Siguiendo la programación establecida en fines de semana y festivos y períodos de tiempo asimilados según se fije en el calendario laboral correspondiente, constituyen sus tareas fundamentales las siguientes: Apoyo emocional a los menores y jóvenes a los que preste atención directa y de los que es responsable.

Organización del tiempo del menor y del joven programando, ejecutando y evaluando actividades recreativas, deportivas, culturales y formativas. Dinamización de los grupos de menores y jóvenes a su cargo, tramitarán y coordinarán los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones, tanto dentro como fuera del centro. Participarán en la organización del centro y desempeñará las funciones de representatividad en los órganos de gobierno del mismo, si fueran elegidos para ello, formando parte de las distintas comisiones a las que les corresponde asistir. Tomarán las decisiones en relación al centro y a los menores y jóvenes durante su jornada, excepto las que correspondan a la dirección o al consejo de centro. Decidirán sobre las entradas y salidas al centro en ese período, de conformidad con las instrucciones recibidas por la dirección. Participarán en las reuniones de coordinación y de seguimiento de los menores y jóvenes según se establezca al efecto. Elaborarán informes relativos a los menores y jóvenes a su cargo, en relación con su comportamiento y evolución. Ejecutarán la parte de los programas individuales que les sean asignados por el consejo técnico.

TÉCNICO-A DE ATENCIÓN AL MENOR EN MEDIO ABIERTO.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Maestro (todas las especialidades), Diplomado en Trabajo Social, o haber superado 3 años del título académico de Psicología, Pedagogía o de Sociología, o Diplomado en Educación Social, o equivalente, tienen por misión efectuar medidas alternativas al internamiento en menores y jóvenes de protección y reforma y apoyar los programas de prevención de la delincuencia y reinserción en ejecución del plan regional, realizando las siguientes funciones: Apoyo técnico y emocional a los menores y jóvenes y a su familia. Asistencia socio-educativa al menor y al joven para posibilitar su integración en una sociedad normalizada. Seguimiento individualizado del menor y del joven en su entorno social a fin de facilitar su correcto proceso de socialización. Actuación coordinada con los servicios y recursos propios de su área de acción social. Apoyo a los procesos de reinserción en los que se encuentra un menor o un joven, una vez cumplida la medida judicial correspondiente en el caso de menores y jóvenes de reforma. Apoyo a los programas dirigidos a prevenir las conductas delictivas o asociales en la población juvenil. Asistencia educativa y de control, en el medio familiar y social del menor y del

joven. Participación en reuniones de coordinación y transmisión de información a nivel de coordinadores y otros técnicos.

Elaboración de informes de seguimiento, control y evaluación.

RESPONSABLE NOCTURNO DE INTERNADO.

Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Maestro (todas las especialidades), Diplomado en Trabajo Social, o haber superado 3 años del título académico de Psicología, Pedagogía o de Sociología, o Diplomado en Educación Social, o equivalente, prestan sus servicios durante el período nocturno en los centros donde se alojan menores, teniendo encomendadas las siguientes funciones: Velar por el cuidado y la seguridad de los menores y jóvenes durante la noche. Tomar las decisiones en relación al centro y los menores y jóvenes en él internados ante las actuaciones que en dicho período se produzcan, excepto cuando aquellas correspondan al director o al consejo de centro. Realizar aquella parte de la atención que deban tener los menores y jóvenes durante las noches. Decidir sobre las entradas y salidas del centro en este período de conformidad con las instrucciones recibidas del director. Resolver cualquier conflicto que se desarrolle entre los menores y jóvenes durante las noches, tomando las medidas adecuadas según reglamento de régimen interno del centro. Se reunirán, con carácter habitual a la salida del turno con la dirección del centro, y en su caso, diariamente con el último turno de Educadores con el fin de informar y coordinar las actuaciones. Participar en la organización del centro. Conocer y observar tanto el reglamento de régimen interno como los planes individuales de formación. Coordinar y llevar un control de las actuaciones del personal auxiliar durante la noche.

EDUCADOR-A.

Se extinguen las tareas y funciones inherentes a la categoría profesional de Educador-a en centros de menores adscritos a la Gerencia de Servicios Sociales, no así a las de educador-a que presta sus servicios en centros dependientes de la consejería competente en materia de educación, que se mantienen en el anexo de categorías profesionales del Grupo II.

Es el profesional educativo docente que estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Maestro (todas las especialidades), Diplomado en Trabajo Social, o haber superado 3 años del título académico de Psicología, Pedagogía o de Sociología, o Diplomado en Educación Social, o equivalente, realizan las siguientes funciones:

Son responsables de la formación integral y globalizadora del menor o grupo de menores y jóvenes a su cargo, de más de 3 años de edad. Realizarán las actuaciones oportunas encaminadas a satisfacer las necesidades de los menores y jóvenes, bien por sí mismo, bien por el personal que corresponda según la programación establecida. Participarán en el proceso educativo del menor y del joven realizando funciones de orientación, programación, ejecución evaluación, así como transmisión de conocimientos y promoción de actitudes. Organizarán el tiempo del menor y del joven durante su estancia en el centro, de modo que se favorezca el desarrollo integral de este y su autonomía personal y social. Realizarán el seguimiento pertinente del proceso formativo del menor y del joven y de su situación escolar, social y familiar, desplazándose al colegio o centro periódicamente, o cuando lo requiera cualquier incidencia.

Participarán en la organización del centro y desempeñará las funciones de representatividad en los órganos de gobierno del mismo, si fuera elegido para ello, formando parte de las distintas comisiones a las que le corresponda asistir el reglamento de régimen interior. Colaborarán con otros profesionales de este ámbito de dentro y fuera del centro, en relación a los recursos y medidas más adecuadas para abordar la problemática específica de los menores y jóvenes a su cargo, mediante las reuniones, entrevistas e intervenciones oportunas.

Elaborarán los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores y jóvenes a su cargo.

GRUPO III.

DELINEANTE PROYECTISTA.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (B.U.P. o Superior), o de formación profesional de Grado Superior, o equivalente (o con competencia funcional reconocida en la 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 análogos, todos ellos bajo las órdenes de un titulado superior o medio y provisto o no de mando sobre uno o más delineantes.

MONITOR-A DE ACTIVIDADES DOCENTES.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (B.U.P. o Superior), o de formación profesional de grado superior, o equivalente, (o con competencia funcional 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-A DE CONSOLA.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (B.U.P. o Superior), o de formación profesional de grado superior, o equivalente, (o con competencia funcional reconocida en ordenanza laboral o convenio colectivo), están encargados de vigilar el correcto funcionamiento del ordenador, interpretando las distintas averías y decidiendo la opción a tomar en cada caso; interpretar la documentación de explotación de las diferentes aplicaciones y realizar todas las funciones de salvaguardia necesarias para mantener los niveles de seguridad de la información.

OPERADOR-A DE ORDENADOR.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller, formación profesional de grado superior o equivalente (o con competencia funcional 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.

OFICIAL 1.ª MAQUINISTA DE UNIDADES DE ALMACENAMIENTO.

Son los trabajadores que realizan el mantenimiento de las instalaciones y equipos existentes en las unidades de almacenamiento de productos en régimen de intervención, teniendo conocimiento de las instalaciones, montaje, reparación y conservación de las mismas, así como el apoyo en la explotación y mantenimiento de equipos del resto de unidades o centros de la Consejería de Agricultura y Ganadería.

TÉCNICO-A DEPORTIVO.

Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o Superior), formación profesional de grado superior, o equivalente (o con competencia funcional reconocida en ordenanza o convenio colectivo), realizan actividades teórico-prácticas específicas como consecuencia de la programación deportiva, mantienen y conservan los medios utilizados en las citadas actividades y se integran en los centros dependientes de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León.

GRUPO IV con la reclasificación.**OFICIAL 2.ª DE IMPRENTA.**

Son los trabajadores-as que estando en posesión de la titulación de formación profesional de grado medio en familia de artes gráficas, en relación con los procesos técnicos y de producción de las artes gráficas, le compete la ejecución de las tareas cuya actividad requiere conocimiento de alguno de los procesos productivos, generalmente de menor cualificación y responsabilidad. Tendrán como cometidos la realización de trabajos de impresión en blanco y negro, equipos de alzado, plegado y encuadernación mecánica, ejecución de planchas rápidas, etc., así como apoyo y colaboración en otras actividades de ejecución técnica tales como labores de laboratorio y montaje, etc.

Respecto de los equipos y maquinaria de imprenta les corresponde su mantenimiento básico.

AUXILIAR SANITARIO.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, formación profesional de grado medio, o equivalente (o con competencia funcional 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 disponer la ropa usada para el lavado, etc...

OFICIAL 2.ª DE CARRETERAS.

Es la competencia funcional que agrupa a los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, formación profesional de grado medio, o equivalente ejecuten trabajos materiales de conservación, reparación, construcción, vigilancia y uso de las carreteras de la Comunidad. Deberá para ello poseer conocimientos sobre clases de dimensiones de la piedra machacada y gravilla, la forma de efectuar un machaqueo, la reparación de baches y todas clases de firmes y pavimentos, el perfilado de arcenes y cunetas, así como los materiales empleados en obras de carreteras.

CONSERJES.

Todos los trabajadores homologados en esta competencia funcional que proceden de las Consejerías de Agricultura y Ganadería, Educación y Cultura y Sanidad 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.

OFICIAL DE 2.ª CONDUCTOR.

Son los trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir B o C1, realizan los servicios de transporte de personas, correspondencia y mercancías y víveres.

OFICIAL 2.ª AGRARIO.

Son aquellos trabajadores que en el ámbito de la actividad agraria o forestal realizan la ejecución de las tareas cotidianas de la explotación para las que aparte del esfuerzo físico que necesariamente exige la actividad del sector, se requiere una cierta capacitación y experiencia que permita tanto la ejecución individualizada de algunas tareas de acuerdo con las instrucciones de personal de categoría superior, como el apoyo directo en la ejecución de las tareas más especializadas atribuidas a trabajadores de categoría superior. Dada la mecanización del sector agrario y forestal siempre que se posean los permisos legales, entre las funciones de apoyo, se incluye la conducción de tractores y el manejo de maquinaria y aperos propios del sector, como elemento imprescindible para la ejecución de las tareas que les son propias.

OFICIAL DE LAVADO, COSTURA Y PLANCHA.

Son los trabajadores que se encargan de tareas de lavado, tendido, secado, cosido y planchado, según las características y cuidados de cada tejido y la confección de la prenda correspondiente, utilizando para ello los equipos y materiales adecuados, encargándose del mantenimiento y conservación de los mismos.

ANEXO IV**CATEGORÍAS PROFESIONALES****A FUNCIONARIZAR****GRUPO I.**

- Técnico-a Superior en Informática.
- Pedagogo-a.
- Psicólogo-a.

GRUPO II.

- Técnico-a de Gestión Informática.

GRUPO III.

- Técnico-a de Soporte Informático.
- Delineante.
- Administrativo.
- Jefe de Administración.
- Agente Auxiliar de Inspección de Transporte Terrestre.
- Verificador-a.
- Celador-a de Medio Ambiente.

GRUPO IV.

- Auxiliar Administrativo.

ANEXO IV**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****A FUNCIONARIZAR****GRUPO I.****TÉCNICO-A SUPERIOR DE INFORMÁTICA.**

Es el trabajador-a que, estando en posesión del correspondiente título universitario de Grado en los siguientes ámbitos de conocimiento:

- Arquitectura, construcción, edificación y urbanismo, e ingeniería civil.
- Física y astronomía.
- Ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica e ingeniería de la telecomunicación.
- Ingeniería industrial, ingeniería mecánica, ingeniería automática, ingeniería de la organización industrial e ingeniería de la navegación.
- Ingeniería informática y de sistemas.
- Ingeniería química, ingeniería de los materiales e ingeniería del medio natural.
- Matemáticas y estadística.
- Química.

Son contratados para llevar a cabo, de acuerdo con su nivel académico, funciones propias de la actividad informática y de las Tecnologías de la Información, desempeñando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas de los centros directivos de la Administración Regional, de conformidad con el contenido funcional que, para cada uno de ellos, se establece en el Catálogo al que hace referencia el Decreto 310/1999, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Empleo de Personal Informático al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

PEDAGOGO-A.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de licenciado en Pedagogía y bajo la dependencia del director del centro o persona en quien delegue, ejercerá las siguientes funciones:

Explora, diagnostica y valora, en su caso, el nivel de maduración educativa del sujeto.

Orienta y asesora, a través de la programación adecuada a cada caso, según sus posibilidades objetivas hacia las medidas recuperadoras, educativas, formativas o profesionales más adecuadas.

Participará con sus evaluaciones y criterios en las sesiones del Equipo Multiprofesional y el Equipo de Valoración y Orientación, en todos los casos que requieran su intervención para la valoración, seguimiento y revisión o en la emisión de informes destinados al

proceso de ingreso en centros. Valoración del factor cultural (baremo de factores sociales complementarios), en los casos que corresponda.

Atenderá y derivará a las personas con discapacidad que presenten dificultades específicas para su integración en los recursos educativos normalizados, coordinando las acciones cuando sea preciso.

Conocerá los recursos o servicios educativos de la Comunidad.

Colaboración en las materias de su competencia, en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas con discapacidad e instituciones.

Participará en la organización y seguimiento de las acciones formativas destinadas a profesionales y personas con discapacidad.

Fijará o elaborará los medios didácticos, culturales o profesionales para acometer tales acciones.

Asesorará a los familiares con el fin de favorecer un entorno propicio al desarrollo del individuo.

Facilitará las orientaciones y apoyos precisos sobre métodos y actitudes educativas a los restantes especialistas del centro.

En los centros de atención integral ejercerá funciones de seguimiento de los programas de habilitación personal y social de los usuarios.

Coordinación de aquellos programas de carácter individualizado que le encomiende la Gerencia de Servicios Sociales.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

PSICÓLOGO-A.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de licenciado en Psicología y bajo la dependencia del director del centro o persona en quien delegue, ejercerán las siguientes funciones:

Exploración, diagnóstico y valoración de los aspectos de la personalidad, inteligencia y aptitudes de las personas discapacitadas.

Elaboración del programa de medidas terapéuticas de carácter psicológico a realizar en colaboración con el Equipo Multiprofesional, con carácter individual, familiar e institucional.

Seguimiento y evaluación de los tratamientos dependientes de su especialidad que se realicen en el centro y de los que se realicen con recursos ajenos.

Conocimiento de los recursos o servicios en materia de su competencia de la Comunidad. Orienta y asesora a través de la programación adecuada a cada caso hacia las medidas recuperadoras y terapéuticas más idóneas.

Coordinación con los demás profesionales que integran el Equipo Multiprofesional para el estudio de casos, contraste de criterios de actuación y elaboración de los programas generales e individuales de intervención. Todo ello en base a una adecuada atención integral del usuario, en relación sus necesidades.

Colaboración en las materias de su competencia en las actuaciones que se realicen con las personas con discapacidad, sus familiares e instituciones.

Coordinación de aquellos programas de carácter individualizado que le encomiende. Participa en las sesiones del Equipo Multiprofesional y órganos colegiados de los centros o servicios.

Colaboración y realización de estudios e investigaciones de su materia promovidas por la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica y en particular y por lo que se refiere a los profesionales que prestan servicios en los Centros Base las incluidas en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y en la Orden de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de 15 de junio de 2000, o normativa que las sustituya, así como la coordinación de planes de intervención de carácter individual. De entre el personal que ostente esta Competencia funcional la Dirección de Empresa podrá designar un trabajador para el desempeño del puesto de «Coordinador de Centro de Día o de Residencia» que tendrá acumuladas las funciones de organización, distribución y coordinación de actividades del personal técnico de CAMPs y COs, dirigidas a la ejecución de los programas de habilitación y recuperación de discapacitados. Por el desempeño de dicho puesto se devengará el complemento singular previsto en un Anexo.

GRUPO II.

TÉCNICO-A DE GESTIÓN INFORMÁTICA.

Es e trabajador-a que, estando en posesión del correspondiente título universitario de grado en los siguientes ámbitos de conocimiento:

- Arquitectura, construcción, edificación y urbanismo, e ingeniería civil.
- Física y astronomía.
- Ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica e ingeniería de la telecomunicación.
- Ingeniería industrial, ingeniería mecánica, ingeniería automática, ingeniería de la organización industrial e ingeniería de la navegación.
- Ingeniería informática y de sistemas.
- Ingeniería química, ingeniería de los materiales e ingeniería del medio natural.
- Matemáticas y estadística.
- Química.

Son contratados para llevar a cabo, de acuerdo con su nivel académico, funciones propias de la actividad informática y de las Tecnologías de la Información, desempeñando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas de los centros directivos de la Administración Regional, de conformidad con el contenido funcional que, para cada uno de ellos, se establece en el Catálogo al que hace referencia el Decreto 310/1999, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Empleo de Personal Informático al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

GRUPO III.

TÉCNICO-A DE SOPORTE INFORMÁTICO.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Técnico Superior en la familia de informática y comunicaciones, y siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo, es contratado para llevar a cabo, de acuerdo con su nivel académico, funciones propias de la actividad informática y de las Tecnologías de la Información, desempeñando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas de los centros directivos de la Administración Regional, de conformidad con el contenido funcional que, para cada uno de ellos, se establece en el Catálogo al que hace referencia el Decreto 310/1999, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Empleo de Personal Informático al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

DELINEANTE.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, planos de conjunto y detalle precisados 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.

ADMINISTRATIVO-A.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de bachillerato equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, realiza funciones administrativas, tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc. De entre el personal que ostente esta competencia funcional la dirección de empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño de funciones de «Cajero» sobre quien recaerá la responsabilidad por el manejo de fondos, derivada de la gestión de anticipos de caja fija. Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en el Anexo.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de bachillerato equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, realiza con responsabilidad e iniciativa cualificada, funciones administrativas y redacta escritos o documentos a las órdenes del jefe de la correspondiente unidad administrativa. De entre el personal que ostente esta categoría la

dirección de empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño de funciones de «Cajero» sobre quien recaerá la responsabilidad por el manejo de fondos, derivada de la gestión de anticipos de caja fija. Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en el Anexo.

AGENTE AUXILIAR DE INSPECCIÓN DE TRANSPORTE TERRESTRE.

Es el trabajador-a que estando en posesión título de bachillerato o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, a las órdenes del técnico de inspección de transportes, realiza funciones de apoyo a la inspección de transporte, levantando actas o redactando informes una vez constatando hechos que pueden ser constitutivos de infracción de las normas reguladoras del sector del transporte y la logística, en especial las relativas al transporte terrestre, formación e infraestructuras.

Además, desarrollarán todo tipo de tareas administrativas y auxiliares inherentes a su profesión, incluyendo el manejo de básculas de pesaje, instrumentos informáticos, vehículos para la realización de inspecciones y cualesquiera otros necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En el desarrollo de sus cometidos efectuarán los desplazamientos precisos por todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León, y con carácter ocasional, fuera del mismo, cuando resultare necesario.

Permiso de conducir clase B.

VERIFICADOR-A.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de bachillerato o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o de formación profesional de grado medio, realiza las funciones de verificación y control de contadores de consumo de agua, volumétricos de líquidos distintos del agua, de consumo de gases combustibles, de básculas mecánicas y electrónicas y otros equipos de medidas eléctricas. Asimismo, se encarga del mantenimiento de los laboratorios destinados a efectuar los controles metrológicos indicados anteriormente.

CELADOR-A DE MEDIO AMBIENTE.

Es el trabajador-a que estando en posesión del título Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, se encargan de la vigilancia y custodia de la flora y fauna en terrenos cinegéticos en régimen especial, espacios naturales y aguas continentales, denuncian las infracciones cometidas en los mismos, y bajo la dirección técnica correspondiente desarrollan las actividades propias del plan de gestión establecido.

Para el acceso público a los puestos de trabajo asignados a esta categoría profesional, se deberá poseer el permiso de conducir clase B y licencia de armas tipo D.

GRUPO IV.**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

Es el trabajador-a que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente de acuerdo con la normativa vigente en materia de educación/ o titulación equivalente acordada por la autoridad competente en materia de educación o formación profesional de Grado Básico, se encarga de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos.

De entre el personal que ostente esta competencia funcional de dirección de empresa podrá designar a un trabajador para el desempeño de funciones de «Cajero» sobre quien recaerá la responsabilidad por el manejo de fondos, derivada de la gestión de anticipos de caja fija. Por el desempeño de dichas funciones se devengará el complemento singular previsto en el Anexo.

ANEXO V**RETRIBUCIONES****SUELDO BASE (14 pagas)**

<i>GRUPO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
I	1.749,96	24499,44
II	1.502,60	21.036,40
III	1.238,62	17.340,78
IV*	1.014,34	14.200,76

* Se incluye al personal reclasificado como consecuencia de la aprobación del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (anterior Grupo V).

PLUS DE CATEGORÍA PROFESIONAL (14 pagas)

<i>GRUPO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
I	755,39	10.575,46
II	388,65	5.441,10
III (a)	367,68	5.147,52
III (b)	322,13	4.509,82
IV (a)	192,57	2.695,98
IV (b)	187,03	2.618,42
IV (c)	140,59	1.968,26

A los solos efectos de aplicación de estas tablas, se consideran incluidas dentro del grupo III (a), las siguientes categorías, con sus correspondientes especialidades:

- Encargado-a.
- Encargado-a servicios generales.

- Animador-a sociocultural.
- Delineante proyectista (a extinguir).
- Jefe de administración (a funcionarizar).
- Monitor de actividades docentes (a extinguir).
- Técnico de soporte informático (a funcionarizar).
- Operador de consola (a extinguir).
- Jefe de cocina.

A los solos efectos de aplicación de estas tablas, se consideran incluidas dentro del grupo III (b), las siguientes categorías, con sus correspondientes especialidades:

- Técnico de gestión cultural antes monitor cultural.
- Técnico de gestión deportiva antes monitor deportivo.
- Técnico-a de mantenimiento antes oficial de 1.ª de oficios.
- Técnico-a en mecánica-mantenimiento antes oficial de 1.ª mecánico - mantenimiento y oficial de 1.ª mecánico.
- Conductor-a antes oficial de 1.ª conductor.
- Conductor-a maquinista.
- Oficial de 1.ª maquinista de unidades de almacenamiento (a extinguir).
- Tractorista.
- Sondista.
- Oficial pecuario.
- Técnico-a de imprenta antes oficial de 1.ª de imprenta.
- Ebanista.
- Técnico-a de iluminación, captación y tratamiento de imagen antes fotógrafo.
- Técnico-a de microfilmación antes oficial de 1.ª fotógrafo de microfilmación.
- Especialista fruticultor - horticultor.
- Socorrista.
- Almacenero-a.
- Delineante (a funcionarizar).

- Analista Laboratorio.
- Administrativo (a funcionarizar).
- Capataz.
- Practico de topografía.
- Técnico-a auxiliar.
- Gobernante-a.
- Técnico-a en cocina y gastronomía antes Cocinero.
- Celador-a de medio ambiente (a funcionarizar).
- Técnico de apoyo al menor.
- Operador-a de centro de mando (Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León).
- Controlador-a pecuario.
- Operador de ordenador (a extinguir).
- Conserje mayor.
- Agente auxiliar de inspección de transporte terrestre (a funcionarizar).
- Ayudante técnico educativo.
- Auxiliar de biblioteca.
- Técnico-a de atención a personas dependientes antes cuidador técnico de servicios asistenciales y auxiliar de enfermería.
- Verificador (a funcionarizar).
- Técnico-a especialista en rama sanitaria.
- Oficial de montes-conductor-a maquinista de autobomba (Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León).
- Técnico-a deportivo de grado medio.
- Técnico-a de farmacia.

A los solos efectos de aplicación de estas tablas, se consideran incluidas dentro del grupo IV (a), las siguientes categorías:

- Técnico-a de laboratorio.
- Telefonista.

- Oficial 2.^a de oficios.
- Ayudante de cocina.
- Auxiliar de carreteras.
- Auxiliar administrativo (a funcionarizar).
- Auxiliar sanitario (a extinguir).
- Oficial de 2.^a de imprenta.

A los solos efectos de aplicación de estas tablas, se consideran incluidas dentro del grupo IV (b), las siguientes categorías:

- Oficial 2.^a carreteras (a extinguir).
- Conserje (a extinguir).
- Oficial 2.^a conductor (a extinguir).
- Oficial 2.^a agrario (a extinguir).
- Oficial 2.^a lavado, costura y plancha (a extinguir).
- Vigilante de incendios (Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León).

A los solos efectos de aplicación de estas tablas, se consideran incluidas dentro del grupo IV (c), las siguientes categorías:

- Peón antes personal no cualificado.
- Personal de servicios.
- Personal subalterno.
- Peón agrario.
- Peón especializado de montes.
- Celadores (SACYL).
- Peón de montes y extinción (Operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León).

COMPLEMENTO ESPECÍFICO (14 pagas)

<i>CÓDIGO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
63	511,74	7.164,36
62	480,04	6.720,56
61	453,85	6.353,90
60	388,08	5.433,12
59	342,18	4.790,52
58	340,60	4.768,40
57	268,88	3.764,32
56	189,49	2.652,86
55	602,97	8.441,58
54	571,26	7.997,64
53	505,59	7.078,26
52	479,21	6.708,94
51	478,92	6.704,88
50	452,61	6.336,54
49	418,37	5.857,18
48	358,17	5.014,38
47	353,64	4.950,96
46	344,46	4.822,44
45	334,09	4.677,26
44	325,40	4.555,60
43	320,69	4.489,66
42	305,80	4.281,20
41	305,11	4.271,54
40	297,60	4.166,40
39	287,77	4.028,78
38	264,27	3.699,78
37	259,68	3.635,52
36	254,99	3.569,86
35	240,28	3.363,92
34	232,64	3.256,96
33	230,35	3.224,90
32	227,07	3.178,98

<i>CÓDIGO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
31	225,72	3.160,08
30	223,88	3.134,32
29	222,12	3.109,68
28	207,22	2.901,08
27	207,20	2.900,80
26	206,98	2.897,72
25	206,54	2.891,56
24	199,58	2.794,12
23	197,32	2.762,48
22	189,49	2.652,86
21	179,04	2.506,56
20	174,65	2.445,10
19	173,23	2.425,22
18	171,46	2.400,44
17	166,43	2.330,02
16	158,20	2.214,80
15	156,49	2.190,86
14	156,44	2.190,16
13	152,57	2.135,98
12	149,62	2.094,68
11	148,31	2.076,34
10	142,58	1.996,12
9	141,49	1.980,86
8	140,77	1.970,78
7	133,82	1.873,48
6	128,24	1.795,36
5	125,75	1.760,50
4	122,49	1.714,86
3	120,75	1.690,50
2	115,70	1.619,80
1	110,10	1.541,40

COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y DISPONIBILIDAD / TABLA DE EQUIVALENCIAS

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Res. Arturo Duperier (Ávila)	44	325,40	4.555,60	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Res. Gregorio Santiago (Burgos)	39	287,77	4.028,78	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Res. Los Molinos del Tormes (Salamanca)	39	287,77	4.028,78	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Res. Diego Torres Villarroel (Peñaranda Brac.)	37	259,68	3.635,52	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director C. San Juan Bosco	29	222,12	3.109,68	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Hogar Personas Mayores	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Editorialista	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Téc. Doc. e Inform. Doc.	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Ordenación Administrativa	12	149,62	2.094,68	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Físico	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Químico	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Profesor F.P. Agraria	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director Publicaciones	54	571,26	7.997,64	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Document. Automatizada	6	128,24	1.795,36	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Bibliotecario	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico de Archivo	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Actividades Deportivas	6	128,24	1.795,36	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Actividades Juveniles	36	254,99	3.569,86	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Técnico Actividades Culturales	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Etnólogo	41	305,11	4.271,54	3
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Titulado Superior	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Profesor Centro de Enseñanza no Universitaria	1	110,10	1.541,40	
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Servicio de Informática Corporativa	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Servicio de Informática	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Desarrollo y Mantenimiento	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Responsable de Desarrollo y Mantenimiento	63	511,74	7.164,36	2
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Explotación y Sistemas	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Responsable de Explotación y Sistemas	63	511,74	7.164,36	2

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Planificación y Control	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Coordinación y Asist. a Usuarios	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Gestión Tributaria	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Contabilidad y G. Presupuest.	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Gestión de Personal	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Ventanilla Única	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Aplicaciones Sanitarias	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Contratación Administrativa	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Ayudas	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Evaluación Ambiental	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Recursos Humanos Docentes	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Teleeducación	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de la Política Agraria Común (PAC)	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Registros Agrarios	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Colocación, Empleo y Formación	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico Superior de Informática		Jefe de Proyecto	61	453,85	6.353,90	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Analista de Sistemas de Información	60	388,08	5.433,12	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Responsable de Seguridad y Sistemas	63	511,74	7.164,36	2
I	Técnico-a Superior de Informática		Supervisor del Centro de Atención a Usuarios	63	511,74	7.164,36	2
I	Técnico-a Superior de Informática		Integrador de Sistemas	63	511,74	7.164,36	2
I	Técnico-a Superior de Informática		Técnico Asesor del Serv. de Informática Corporativa	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Técnico de Apoyo al Servicio de Informática	63	511,74	7.164,36	3
I	Técnico-a Superior de Informática		Técnico de Planificación y Control	60	388,08	5.433,12	1
I	Analista (a extinguir)		Jefe C.P.D. (Centro Proceso de Datos)	50	452,61	6.336,54	3
I	Analista (a extinguir)		Jefe Proyecto	43	320,69	4.489,66	3
I	Analista (a extinguir)		Jefe Explotación	43	320,69	4.489,66	3
I	Analista (a extinguir)		Analista	36	254,99	3.569,86	3
I	Analista (a extinguir)		Responsable Área Desarrollo	43	320,69	4.489,66	3
I	Analista (a extinguir)		Responsable Área Sistemas y Normalización	43	320,69	4.489,66	3
I	Analista (a extinguir)		Técnico Comunicaciones	36	254,99	3.569,86	3
I	Analista (a extinguir)		Jefe Unidad Informática	50	452,61	6.336,54	3
I	Analista (a extinguir)		Técnico Sistemas	36	254,99	3.569,86	3

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
I	Analista (a extinguir)		Técnico Base Datos	36	254,99	3.569,86	3
I	Analista (a extinguir)		Jefe Área Desarrollo y Mantenimiento	43	320,69	4.489,66	3
I	Periodistas		Jefe de Prensa	55	602,97	8.441,58	3
I	Periodistas		Jefe de Redacción	51	478,92	6.704,88	3
I	Periodistas		Periodista (10534) Anterior Presidencia y A.T	46	344,46	4.822,44	3
I	Periodistas		Periodista	41	305,11	4.271,54	3
I	Periodistas		Documentalista de Prensa	47	353,64	4.950,96	3
I	Titulado-a Superior/Asimilado a T.S.		Médico General	17	166,43	2.330,02	
I	Médico-a General		Médico General	17	166,43	2.330,02	
I	Médico-a Geriatra		Médico Geriatra	17	166,43	2.330,02	
I	Médico-a Rehabilitador		Médico Rehabilitador	17	166,43	2.330,02	
I	Médico-a de Trabajo		Médico de Trabajo	17	166,43	2.330,02	
I	Médico-a Especialista		Médico Especialista	17	166,43	2.330,02	
I	Pedagogo-a		Pedagogo	1	110,10	1.541,40	
I	Psicólogo-a		Psicólogo Sección Protección Infancia	10	142,58	1.996,12	
I	Psicólogo-a		Resto de Psicólogos	1	110,10	1.541,40	
I	Titulado-a Superior Especialista en Sistemas de Información Geográfica			1	110,10	1.541,40	
I	Investigador-a Superior Medioambiental			1	110,10	1.541,40	
I	Técnico-a Superior Especialista en el Manejo del Fuego			1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Administrador C.A.M.P. (Soria)	52	479,21	6.708,94	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Subdirector Res. José Montero II	29	222,12	3.109,68	3
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Subdirector C.M. Fuente Clara	29	222,12	3.109,68	3
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Director Hogar Personas Mayores	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Educador-Coordinador	14	156,44	2.190,16	3
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Titulado Grado Medio	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Técnico (Sanidad) 05.01.008.001.000.2001 (modificada) Actual: Gerencia Regional de Salud. D.G. de Administración e Infraestructuras. Código 202	17	166,43	2.330,02	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Técnico	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Medio Ambiente	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Práctico Radioteléfono	42	305,80	4.281,20	
II	Tit. Grado Medio/Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Práctico Obras	36	254,99	3.569,86	

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Práctico	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Práctico Topografía	36	254,99	3.569,86	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Laboratorio Fotomecánico	7	133,82	1.873,48	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Cartográfico Informático	7	133,82	1.873,48	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Combustibles	9	141,49	1.980,86	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Aparejador (22697) Gerencia Regional de Salud	58	340,60	4.768,40	3
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Aparejador	33	230,35	3.224,90	3
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Topógrafo	40	297,60	4.166,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Jefe Acopios y Almacenes	53	505,59	7.078,26	3
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Profesor F.P. Agraria	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Maestro Centro Enseñanza no Universitaria	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnicos de Calidad	9	141,49	1.980,86	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Director Albergue	32	227,07	3.178,98	3
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Encargados Bibliobús	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Ayudante Bibliotecas	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Medio Bibliotecas	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Medio Archivos	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Gestión	1	110,10	1.541,40	
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Gestión Actividades Turísticas	1	110,10	1.541,40	
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Servicio de Informática Corporativa	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Servicio de Informática	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Desarrollo y Mantenimiento	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Explotación y Sistemas	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Planificación y Control	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Coordinación y Asistencia a Usuarios	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Gestión Tributaria	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Contabilidad y G. Presupuest.	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Gestión de Personal	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Ventanilla Única	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Aplicaciones Sanitarias	63	511,74	7.164,36	3

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Contratación Administrativa	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Ayudas	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Evaluación Ambiental	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Recursos Humanos Docentes	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Teleeducación	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de la Política Agraria Común (PAC)	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Registros Agrarios	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Colocación, Empleo y Formación	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico Asesor del Serv. de Informática Corporativa	63	511,74	7.164,36	3
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico Funcional de Aplicaciones	62	480,04	6.720,56	1
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico en Diseño de Aplicaciones	59	342,18	4.790,52	1
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico de Base de Datos	62	480,04	6.720,56	2
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico de Sistemas Operativos y Redes	62	480,04	6.720,56	1
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico de Sistemas Operativos y Redes PAC	62	480,04	6.720,56	1
II	Técnico-a de Gestión Informática		Programador de Aplicaciones	57	268,88	3.764,32	1
II	Programador-a (a extinguir)		Analista Programador	39	287,77	4.028,78	3
II	Programador-a (a extinguir)		Programador	29	222,12	3.109,68	3
II	Programador-a (a extinguir)		Responsable Instalación C.P.D.	39	287,77	4.028,78	3
II	Programador-a (a extinguir)		Técnico Redes Locales	39	287,77	4.028,78	3
II	Téc. Gestión Cultural y/o Deportiva		Técnico Gestión Actividades Deportivas	1	110,10	1.541,40	
II	Téc. Gestión Cultural y/o Deportiva		Técnico Gestión Actividades Juveniles	1	110,10	1.541,40	
II	Téc. Gestión Cultural y/o Deportiva		Técnico Gestión Actividades Culturales (SS.CC.)	4	122,49	1.714,86	3
II	Téc. Gestión Cultural y/o Deportiva		Técnico Gestión Actividades Culturales	1	110,10	1.541,40	
II	Maestro de Taller		Maestro de Taller (Zambrana)	20	174,65	2.445,10	
II	Maestro de Taller		En Unidad de Intervención Educativa y en Zambrana	9	141,49	1.980,86	
II	Maestro de Taller		Maestro de Taller Centro Enseñanza no Universitaria	9	141,49	1.980,86	
II	Maestro de Taller		Resto no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
II	Téc. Atención al Menor en Institución		Téc. Atención al Menor en Institución en Zambrana	15	156,49	2.190,86	
II	Téc. Atención al Menor en Institución		Resto no incluido en el apartado anterior	10	142,58	1.996,12	
II	Téc. Atención al Menor en M. Abierto		En Unidad de Intervención Educativa	28	207,22	2.901,08	3
II	Téc. Atención al Menor en M. Abierto		En Sección Protección Infancia	10	142,58	1.996,12	

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
II	Téc. Atención al Menor en M. Abierto		Resto de puestos	1	110,10	1.541,40	
II	Restaurador-a		Todos	21	179,04	2.506,56	
II	Educador		Educador Coordinador de Zambrana	34	232,64	3.256,96	3
II	Educador		Educador (Zambrana)	20	174,65	2.445,10	
II	Educador		Educador (en CC. De Menores de Gerencia SS.SOC.)	16	158,20	2.214,80	
II	Educador		Educador Sección Protección Infancia	10	142,58	1.996,12	
II	Educador		Educador Centro Enseñanza no Universitaria	5	125,75	1.760,50	
II	Educador		Resto Educadores	1	110,10	1.541,40	
II	Res. Nocturno Internado para Centros de Menores		Res. Nocturno Internado CC.MM. (en Zambrana)	20	174,65	2.445,10	
II	Res. Nocturno Internado para Centros de Menores		Resto no incluido en el apartado anterior	16	158,20	2.214,80	
II	Res. Centros de Educación Preescolar		Todos	43	320,69	4.489,66	3
II	Educador de Discapacitados		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Fisioterapeuta		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Enfermero/a		Enfermero/a (en Zambrana)	38	264,27	3.699,78	
II	Enfermero/a		Resto no incluido en el apartado anterior	22	189,49	2.652,86	
II	Enfermero/a de Empresa		Todos	35	240,28	3.363,92	
II	Trabajador Social		Todos	11	148,31	2.076,34	
II	Téc. en Orientación Profesional		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Psicomotricista		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Estimulador		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Logopeda		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Terapeuta Ocupacional		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Investigador Forestal de Grado Medio		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Técnico Medio Especialista en Manejo del Fuego		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Responsable de Residencia (a extinguir)		Todos	1	110,10	1.541,40	
II	Administrador de Hogar (a extinguir)		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Obra	Obra	49	418,37	5.857,18	2
III (a)	Encargado-a	Encargado de Obra	Obra (a extinguir)	22	189,49	2.652,86	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Obra	Explotación	48	358,17	5.014,38	2
III (a)	Encargado-a	Encargado de Taller Mecánico	Taller	35	240,28	3.363,92	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Laboratorio	Laboratorio (C. Fomento)	36	254,99	3.569,86	

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
III (a)	Encargado-a	Encargado de Laboratorio	Laboratorio (C. Industria)	20	174,65	2.445,10	
III (a)	Encargado-a	Encargado Agrario	Medio Natural	34	232,64	3.256,96	3
III (a)	Encargado-a	Encargado Agrario	Campañas Fitosanitarias	15	156,49	2.190,86	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Personal de Oficinos	Mantenimiento y Seguridad	36	254,99	3.569,86	3
III (a)	Encargado-a	Encargado de Personal de Oficinos	Acopios	40	297,60	4.166,40	3
III (a)	Encargado-a	Encargado de Personal de Oficinos	Reportero Gráfico	39	287,77	4.028,78	3
III (a)	Encargado-a	Encargado de Personal de Oficinos	Vehículos y Maquinaria	18	171,46	2.400,44	3
III (a)	Encargado-a	Encargado de Personal de Oficinos	Inspector	15	156,49	2.190,86	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Parque (Mantenimiento)	E. Parque (Mantenimiento)	35	240,28	3.363,92	
III (a)	Encargado-a	Encargado de Taller de Imprenta	Taller Imprenta	15	156,49	2.190,86	
III (a)	Encargado-a Servicios Generales		Todos	36	254,99	3.569,86	
III (a)	Animador-a Cultural y/o Deportivo		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (a)	Delineante Proyectista		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (a)	Jefe Administración		Jefe Administración (10164) Anterior Presidencia y A.T.	60	388,08	5.433,12	3
III (a)	Jefe Administración		Jefe Adm. (Resp. Clubs Anc. Y Comedores Sociales)	16	158,20	2.214,80	3
III (a)	Jefe Administración		Resto	9	141,49	1.980,86	
III (a)	Monitor-a		Actividades Docentes (a extinguir) Todos	35	240,28	3.363,92	
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Técnico en Desarrollo Ofimático	56	189,49	2.652,86	1
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Responsable de Operación e Inventario	58	340,60	4.768,40	1
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Jefe de la Unidad Territorial de Informática	58	340,60	4.768,40	2
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Operador del Centro de Atención a Usuarios	58	340,60	4.768,40	1
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Operador de Consola	58	340,60	4.768,40	1
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Técnico de Sistemas Cliente	58	340,60	4.768,40	1
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Técnico de Informática Territorial	58	340,60	4.768,40	1
III (a)	Operador Consola (a extinguir)		Todos	22	189,49	2.652,86	3
III (a)	Jefe de Cocina		Todos	36	254,99	3.569,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Electricista (10113) Anterior Presidencia y A.T.	13	152,57	2.135,98	3
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Resto electricistas	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Carpintero (C. Fomento)	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Resto carpinteros no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Albañil	1	110,10	1.541,40	

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Fontanero. Hospital E.T. Monte San Isidro	11	148,31	2.076,34	3
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Resto fontaneros no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Pintor	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Mantenimiento (28567) Educación	10	142,58	1.996,12	3
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Mantenimiento (24200) C. Zambrana Gerencia Servicios Sociales	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Mantenimiento (10157) Hacienda	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Resto no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Tornero	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Jardinero (24199) C. Zambrana Gerencia de Servicios Sociales	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Resto Jardineros no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Calefactor	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Soldador	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Revisor de Maquinaria	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Peluquero (Sanidad)	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Cortadora	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Marcador de Metales Prec.	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Técnico-a de mantenimiento		Radioteléfono	27	207,20	2.900,80	
III (b)	Técnico-a en mecánica-mantenimiento		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a en mecánica-mantenimiento		Mecánico	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Conductor-a		Conductor. Sección Control Calidad (C. Fomento)	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Conductor-a		Conductor. Sección Conserv. Explotac. (C. Fomento)	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Conductor-a		Conductor (no incluidos en otros apartados)	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Conductor-a		Conductor Presidente	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Conductor-a		Conductor Consejero	14	156,44	2.190,16	3
III (b)	Conductor -a Maquinista		Conductor Maquinista	27	207,20	2.900,80	
III (b)	Conductor-a Maquinista		Conductor Maquinaria Pesada	28	207,22	2.901,08	
III (b)	Oficial 1º Maquinista de Unidades de Almacenamiento (a extinguir)		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Oficial 1º Especialista en tabaco		Todos	7	133,82	1.873,48	
III (b)	Tractorista		Todos	7	133,82	1.873,48	

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
III (b)	Sondista		Sondista	48	358,17	5.014,38	3
III (b)	Sondista		Sondista (a extinguir)	14	156,44	2.190,16	
III (b)	Oficial Pecuario		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a de Imprenta		Todos	7	133,82	1.873,48	
III (b)	Ebanista		Todos	8	140,77	1.970,78	
III (b)	Técnico de iluminación, captación y tratamiento de imagen		Todos	2	115,70	1.619,80	
III (b)	Técnico-a de Microfilmación (Oficial de 1ª Fotógrafo de Microfilmación)		Todos	2	115,70	1.619,80	
III (b)	Especialista Fruticultor-Horticultor		Todos	7	133,82	1.873,48	
III (b)	Socorrista		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Almacenero-a		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Delineantes		Delineantes	3	120,75	1.690,50	
III (b)	Analista Laboratorio		Todos	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Administrativo		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Capataces	Agraria	Capataces Agrarios	14	156,44	2.190,16	
III (b)	Capataces	Agraria	Capataz Vivero	24	199,58	2.794,12	
III (b)	Capataces	Agraria	Capataz Medio Natural	24	199,58	2.794,12	
III (b)	Capataces	Agraria	Capataz Medio Natural (C. Agricultura)	14	156,44	2.190,16	
III (b)	Capataces	Agraria	Capataz establecimiento	14	156,44	2.190,16	
III (b)	Capataces	De obra (a extinguir)	Jefe de Equipo	26	206,98	2.897,72	
III (b)	Práctico Topografía		Práctico Topografía	38	264,27	3.699,78	2
III (b)	Práctico Topografía		Práctico Topografía (a extinguir)	14	156,44	2.190,16	
III (b)	Técnico-a Auxiliar		Vigilante de Obras (en laboratorio)	35	240,28	3.363,92	3
III (b)	Técnico-a Auxiliar		Vigilante de Obras (resto no incluido en apartado anterior)	22	189,49	2.652,86	
III (b)	Técnico-a Auxiliar		Técnico Auxiliar de Obras	48	358,17	5.014,38	3
III (b)	Técnico-a Auxiliar		Técnico Auxiliar Explotación	38	264,27	3.699,78	1
III (b)	Técnico-a Auxiliar		Técnico Auxiliar C. Directa	31	225,72	3.160,08	
III (b)	Gobernante		Gobernante	17	166,43	2.330,02	
III (b)	Gobernante		Subgobernante	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Monitor Cultural y/o Técnico Deportivo		Monitor Cultural	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Monitor Cultural y/o Técnico Deportivo		Monitor Cultural y/o Deportivo	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Monitor Cultural y/o Técnico Deportivo		Monitor Ocupacional	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a en cocina y gastronomía		Cocinero (en C. Zambrana)	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a en cocina y gastronomía		Resto no incluido en el apartado anterior	7	133,82	1.873,48	
III (b)	Celador-a de Medio ambiente		Celador Mayor	35	240,28	3.363,92	3

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
III (b)	Celador-a de Medio ambiente		Celador 1ª	27	207,20	2.900,80	3
III (b)	Operador-a de Centro Provincial/ Autonómico de Mando		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Oficial de Montes – Conductor Maquinista de autobomba		Todos	20	174,65	2.445,10	
III (b)	Controlador -a Pecuario		Controlador Pecuario	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Operador-a de Ordenador (a extinguir)		Todos	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Conserje Mayor		Conserje Mayor	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Agente Auxiliar de Inspección de Transporte Terrestre		Agente Auxiliar I.T.T.	29	222,12	3.109,68	3
III (b)	Ayudante Técnico Educativo		Todos	5	125,75	1.760,50	
III (b)	Auxiliar Biblioteca		Auxiliar Biblioteca	2	115,70	1.619,80	
III (b)	Técnico-a Superior Educación Infantil		Técnico Jardín de Infancia	13	152,57	2.135,98	
III (b)	Cuidador-a Técnico de Servicios Asistenciales		En Hospitales	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Cuidador-a Técnico de Servicios Asistenciales		Resto de Cuidadores	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Auxiliar enfermería		En Centros Hospitalarios	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Auxiliar enfermería		Resto de Auxiliares de Enfermería	1	110,10	1.541,40	
III (b)	Verificador-a		Verificador	23	197,32	2.762,48	3
III (b)	Técnico-a Especialista en Rama Sanitaria		Técnico Especialista Radiología	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a Especialista en Rama Sanitaria		Técnico Especialista Laboratorio	9	141,49	1.980,86	
III (b)	Técnico-a Especialista en Rama Sanitaria		Técnico Especialista Quirófano	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Auxiliar Administrativo		Todos	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Técnico-a Laboratorio		Todos	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Telefonista		Telefonista (24237) C. Zambrana Gerencia de Servicios Sociales	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Telefonista		Telefonista ESAUM II	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Telefonista		Resto no incluido en el apartado anterior	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Oficial 2ª de Oficios		Electricista	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Oficial 2ª de Oficios		Mecánico	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Oficial 2ª de Oficios		Almacenero	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Oficial 2ª de Oficios		Mantenimiento (17484) Hacienda	14	156,44	2.190,16	3
IV (a)	Oficial 2ª de Oficios		Mantenimiento	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Oficial 2ª de Imprenta		Oficial Reprografía	7	133,82	1.873,48	
IV (a)	Ayudante Cocina		Ayudante Cocina (en C. Zambrana)	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Ayudante Cocina		Resto no incluido en el apartado anterior	7	133,82	1.873,48	
IV (a)	Auxiliar Carretera	Vigilante de Obra	Auxiliar Carreteras (V.O.)	35	240,28	3.363,92	2
IV (a)	Auxiliar Carretera	Vigilante de Obra	Vigilante de Obras	45	334,09	4.677,26	3

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
IV (a)	Auxiliar Carretera	Vigilante Explotación	Vigilante Explotación	35	240,28	3.363,92	1
IV (a)	Auxiliar Carretera		Aux. Carreteras (Información)	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Auxiliar Carretera		Auxiliar Carreteras (en Parque de Zona)	1	110,10	1.541,40	
IV (a)	Auxiliar Carretera		Auxiliar de Carretera	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Auxiliar Carretera		Auxiliar de Carreteras (en taller)	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Auxiliar Sanitario		Auxiliar Sanitario	9	141,49	1.980,86	
IV (a)	Auxiliar Sanitario		Auxiliar Puericultura	5	125,75	1.760,50	
IV (a)	Auxiliar Sanitario		Auxiliar Farmacia	9	141,49	1.980,86	
IV (b)	Vigilante de Incendios		Todos	18	171,46	2.400,44	
IV (b)	Grabador (a extinguir)		Todos	1	110,10	1.541,40	
IV (b)	Oficial 2ª Carreteras (a extinguir)		Todos	11	148,31	2.076,34	
IV (b)	Aux. Ayuda a Domicilio (a extinguir)		Todos	11	148,31	2.076,34	
IV (b)	Conserje (a extinguir)		Todos	9	141,49	1.980,86	
IV (b)	Oficial 2ª Conductor (a extinguir)		Todos	14	156,44	2.190,16	3
IV (b)	Oficial 2ª Agrario (a extinguir)		Todos	7	133,82	1.873,48	
IV (b)	Oficial 2ª Lavado, C. y Plancha (a extinguir)		Todos	9	141,49	1.980,86	
IV (b)	Basculero (a extinguir)		Todos	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Peón de Montes y Extinción		Todos	13	152,57	2.135,98	
IV (c)	Peón		Peón (24210) C. Zambrana Gerencia de Servicios Sociales	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Peón		Peón (E.C.A./C.TEG./INV.AGR./C. DIAG./ SEC.SEMI)	12	149,62	2.094,68	
IV (c)	Peón		Peones de silos a extinguir	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Peón		Peón (C. Medio Ambiente)	12	149,62	2.094,68	
IV (c)	Peón		Resto de Peones	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Peón		Mozo de Almacén	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Peón		Ayudante Imprenta	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Auxiliar Internado	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios de Hospitales	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios (en C. Zambrana)	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios «La Mota»	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios en Residencias Juveniles	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios Albergues	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios C.E.I.	2	115,70	1.619,80	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios Centro Enseñanza no Universitaria	2	115,70	1.619,80	
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios Centro Internado de Enseñanza no Universitaria	7	133,82	1.873,48	
IV (c)	Personal Servicios		Mozo	2	115,70	1.619,80	



Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	Disp.(*)
IV (c)	Personal Servicios		Resto	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (en C. Zambrana)	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (Victoria Adrados de Salamanca)	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (resto no incluido en los apartados anteriores)	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante (todos)	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante Nocturno (todos)	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Personal Subalterno		Portero	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Personal Subalterno		Subalterno de Laboratorio	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Personal Subalterno		Operario de Reprografía	25	206,54	2.891,56	3
IV (c)	Personal Subalterno		Personal Subalterno	1	110,10	1.541,40	
IV (c)	Peón Especializado Montes		Peón Especializado de Montes	14	156,44	2.190,16	
IV (c)	Celadores		Celador	9	141,49	1.980,86	
IV (c)	Celadores		Encargado-Celador	35	240,28	3.363,92	
IV (c)	Celadores		Coordinador-Celador	27	207,20	2.900,80	
			Resp. Área RR.CAMPs y COs	29	222,12	3.109,68	
			Director Hogar Personas Mayores	1	110,10	1.541,40	

Disponibilidad (*)	1 = Mínima
	2 = Media
	3 = Máxima

COMPLEMENTO SINGULAR (14 pagas)

<i>CÓDIGO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
1	10,44	146,16
2	11,03	154,42
3	11,67	163,38
4	24,55	343,70
5	25,63	358,82
6	29,59	414,26
7	32,37	453,18
8	32,98	461,72
9	41,97	587,58
10	47,81	669,34
11	48,47	678,58
12	52,45	734,30
13	68,32	956,48
14	75,99	1.063,86
15	97,39	1.363,46
16	127,72	1.788,08
17	149,29	2.090,06
18	150,24	2.103,36

<i>CÓDIGO</i>	<i>CUANTÍA MENSUAL</i>	<i>CUANTÍA ANUAL</i>
19	170,92	2.392,88
20	157,52	2.205,28
21	278,25	3.895,50
22	380,53	5.327,42
23	17,74	248,36
24	41,97	587,58
25	66,17	926,38
26	75,85	1.061,90
27	102,22	1.431,08
28	107,65	1.507,10
29	176,67	2.473,38
30	245,01	3.430,14
31	274,28	3.839,92
32	361,96	5.067,44
33	753,61	10.550,54
34	913,89	12.794,46
35	489,63	6.854,82

COMPLEMENTO SINGULAR / TABLA DE EQUIVALENCIAS

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Director C. San Juan Bosco	16	127,72	1.788,08
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Servicio de Informática Corporativa	34	913,89	12.794,46
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Servicio de Informática	33	753,61	10.550,54
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Desarrollo y Mantenimiento	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Explotación y Sistemas	35	489,63	6.854,82
I	Técnico-a Superior de Informática		Responsable de Explotación y Sistemas	25	66,17	926,38
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Planificación y Control	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Jefe del Área de Coordinación y Asistencia a Usuarios	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Gestión Tributaria	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Contabilidad y Gestión Presupuestaria	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Gestión de Personal	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Ventanilla Única	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Aplicaciones Sanitarias	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Contratación Administrativa	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Ayudas	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Evaluación Ambiental	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Recursos Humanos Docentes	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyectos de Teleeducación	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de la Política Agraria Común (PAC)	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Registros Agrarios	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Director de Proyecto de Colocación, Empleo y Formación	32	361,96	5.067,44
I	Técnico-a Superior de Informática		Técnico Asesor del Servicio de Informática Corporativa	32	361,96	5.067,44
I	Titulado-a Superior/ Asimilado a T.S.		Periodista (10534) Anterior Presidencia y A.T.	19	170,92	2.392,88

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
I	Periodista		Servicios Periféricos	14	75,99	1.063,86
I	Médico-a de Trabajo		Servicios Centrales	22	380,53	5.327,42
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Jefe Acopios	32	361,96	5.067,44
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		C.R.F.E.S. (Gerencia Serv. Soc.)	10	47,81	669,34
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico (14749) Agricultura y Ganadería	2	11,03	154,42
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico (18017) Sanidad	17	149,29	2.090,06
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico (Sanidad) 05.01.008.001.000.2001 (modificada) Actual: Gerencia Regional de Salud. D.G. de Administración e Infraestructuras. Código 202	29	176,67	2.473,38
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico (Servicios Centrales Gerencia Servicios Sociales)	10	47,81	669,34
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Gestión (28235) Educación	2	11,03	154,42
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Gestión (28236) Cultura y Turismo	21	278,25	3.895,50
II	Tit. Grado Medio/ Asimilado a T.Gr.M.		Técnico Práctico Obras (17143) Fomento	17	149,29	2.090,06
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Servicio de Informática Corporativa	34	913,89	12.794,46
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Servicio de Informática	33	753,61	10.550,54
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Desarrollo y Mantenimiento	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Explotación y Sistemas	35	489,63	6.854,82
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Planificación y Control	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Jefe del Área de Coordinación y Asistencia a Usuarios	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Gestión Tributaria	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Contabilidad y Gestión Presupuestaria	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Gestión de Personal	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Ventanilla Única	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Aplicaciones Sanitarias	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Contratación Administrativa	32	361,96	5.067,44

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Ayudas	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Evaluación Ambiental	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Recursos Humanos Docentes	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyectos de Teleeducación	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de la Política Agraria Común (PAC)	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Registros Agrarios	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Director de Proyecto de Colocación, Empleo y Formación	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico Asesor del Servicio de Informática Corporativa	32	361,96	5.067,44
II	Técnico-a de Gestión Informática		Técnico de Base de Datos	31	274,28	3.839,92
II	Programador		Téc. Redes Locales (Medio Ambiente)	8	32,98	461,72
II	Educador		Educador Coordinador Zambrana	12	52,45	734,30
II	Educador		Educador (C. Zambrana)	12	52,45	734,30
II	Téc. Atención menor en Institución		Téc. Atención Menor en Institución (C. Zambrana)	12	52,45	734,30
II	Responsable Nocturno Internado		Responsable Nocturno Internado (C. Zambrana)	12	52,45	734,30
II	Maestro de Taller Maestro		Taller (C. Zambrana)	12	52,45	734,30
III (a)	Encargado-a	Encargado Personal de Oficios	Reportero Gráfico Anterior Presidencia y A.T.	19	170,92	2.392,88
III (a)	Encargado-a	Encargado Personal de Oficios	Encargado Acopios Anterior Presidencia y A.T.	25	66,17	926,38
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración Anterior Presidencia y A.T.	30	245,01	3.430,14
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración (17842) Fomento	17	149,29	2.090,06
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración (17837) Fomento	17	149,29	2.090,06
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración (11489) Economía y Empleo	14	75,99	1.063,86
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración (48614) Economía y Empleo	14	75,99	1.063,86
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Administración (23915) Sanidad	14	75,99	1.063,86
III (a)	Jefe de Administración		Jefe Admón. (RR., CAMPs y COs)	5	25,63	358,82
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Responsable de Operación e Inventario	24	41,97	587,58

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Jefe de la Unidad Territorial de Informática	27	102,22	1.431,08
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Operador del Centro de Atención a Usuarios	26	75,85	1.061,90
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Técnico de Sistemas Cliente	23	17,74	248,36
III (a)	Técnico-a de Soporte Informático		Técnico de Informática Territorial	23	17,74	248,36
III (b)	Técnico de mantenimiento		Mantenimiento (Fomento)	7	32,37	453,18
III (b)	Administrativo		Administrativo (11804) Agricultura y Ganadería	9	41,97	587,58
III (b)	Administrativo		Administrativo (RR., CAMPs y COs)	5	25,63	358,82
III (b)	Técnico Auxiliar		Técnico Auxiliar Obras (supervisor instalación radiactiva)	14	75,99	1.063,86
IV(a)	Auxiliar Administrativo		Auxiliar Administrativo (48671) Treviño Anterior Presidencia y A.T.	9	41,97	587,58
IV (a)	Auxiliar Administrativo		Aux. Admvo. (RR., CAMPs y COs)	1	10,44	146,16
IV (b)	Conserje (a extinguir)		Conserje - Archivos (Cultura y T.)	12	52,45	734,30
IV (b)	Conserje (a extinguir)		Conserje (a extinguir) (Gerencia Serv. Soc.)	3	11,67	163,38
IV (c)	Peón		Peón – Piscifactorías	4	24,55	343,70
IV (c)	Peón		Peón - Instalaciones Deportivas	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios – Archivos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios - Instalaciones Deportivas	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Servicios		Personal Servicios – Monumentos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Servicios		Camarero Limpiador	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza – Bibliotecas	12	52,45	734,30
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza – Archivos	12	52,45	734,30
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (15389) Agricultura y Ganadería	7	32,37	453,18
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (19819) Sanidad	7	32,37	453,18
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza – Albergues	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (Centro Enseñanza no Universitaria)	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza (C.E.I.)	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza – Monumentos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza - Instalaciones Deportivas	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza, excepto sede SS.CC. (Gerencia Serv.Soc.)	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Ordenanza - Residencias Juveniles	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante – Museos	4	24,55	343,70

Grupo	Categoría	Especialidad	Puesto	Código	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante – Albergues	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante – Yacimientos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante – Monumentos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante - Instalaciones Deportivas	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante – Campamentos	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante - Residencias Juveniles	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante (Gerencia Serv.Soc.)	4	24,55	343,70
IV (c)	Personal Subalterno		Vigilante (C. Educación y C. Cultura y Turismo)	4	24,55	343,70
			Director Hogar Personas Mayores	18	150,24	2.103,36
			Coodinador de U.P.S. (funciones de)	16	127,72	1.788,08
			Resp. Área Asistencial-Residencial	29	176,67	2.473,38
			Coord. CC. Día en los Camps y CC. Ocup.	15	97,39	1.363,46
			Coord. Residencia en Camps y CC. Ocup.	15	97,39	1.363,46
			Coordinador de Enfermeros y Aux. de Enfermer. (funciones de)	15	97,39	1.363,46
			Cajero (funciones de)	6	29,59	414,26

COMP. PERSONAL ANTIGÜEDAD (14 pagas)

CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL
34,58	484,12

	COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
MES	257,65
DÍA	12,99
HORA	1,80

	COMPLEMENTO DE TURNICIDAD
MES	59,40

	ATENCIÓN DIRECTA
MES	73,37

	ATENCIÓN CONTINUADA
DÍA	36,89

	CONTINUIDAD ASISTENCIAL	
MENSUAL	86,28	

	COMPLEMENTO DE VIALIDAD por unidad completa de actuación Art. 106 A) Convenio Colectivo	
DÍA	70,46	

	CAMPAÑA ESPECIAL DE VIALIDAD INVERNAL COMPLEMENTO DE VIALIDAD DE PERMANENTE DISPONIBILIDAD Art. 106 B) párrafo primero Convenio Colectivo	
MES	76,81	

	CAMPAÑA ESPECIAL DE VIALIDAD INVERNAL COMPLEMENTO DE VIALIDAD (Restablecimiento de la red viaria) Art. 106 B) párrafo segundo Convenio Colectivo	
Personal con participación directa en trabajos de restablecimiento de la red DIA	70,46	
Personal de vigilancia DIA	58,73	

	CAMPAÑA ESPECIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Artículo 151 del Convenio Colectivo	
Movilización fuera de jornada ordinaria durante todo el año Artículo 151.1 A)	71,36 euros	
Movilización fuera de jornada ordinaria en campaña especial de extinción de incendios Artículo 151.1 B)	82,50 euros/mes	71,36 euros

CAMPAÑAS ESPECIALES EN MATERIA DE JUVENTUD

<i>GRUPO</i>	<i>PUESTO DE TRABAJO</i>	<i>RETRIBUCIÓN DIARIA</i>
II	Director de Actividades	78,90
II	Gestor de Instalaciones Juveniles	78,90
III	Coordinador de Tiempo Libre	73,41
III	Monitor de Nivel	73,41
III	Informador Juvenil	73,41
III	Animador de Ocio y Tiempo Libre	62,51
IV	Monitor de Tiempo Libre	58,88
IV	Monitor de Ocio y Tiempo Libre	58,88