



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaría General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León, con el Código 78100013012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaría General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 27 de febrero de 2015, de una parte, por la representación de la Administración, y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de, 24 de marzo («B.O.E.» del 29 de marzo), 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 33/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía 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, 6 de mayo de 2015.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: CARLOS DíEZ MENÉNDEZ*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO
CONSULTIVO DE CASTILLA Y LEÓN, EL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA
Y LEÓN Y LA SECRETARÍA GENERAL DE APOYO A LAS INSTITUCIONES PROPIAS
DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

TÍTULO I

Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se establece entre, de una parte, el Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León (en lo sucesivo Administración), y de otra, el personal laboral al servicio de las anteriores, 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 será de aplicación 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 las Instituciones y Secretaría General antedichas.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 4.º1. d) del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- c) Los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Artículo 3. Vigencia: Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León», y sus efectos retributivos se retrotraen a 1 de enero de 2015. Se mantendrá vigente hasta el día 31 de diciembre de 2016.

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

Artículo 4. Denuncia.

1. 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.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se suscriba un nuevo convenio, se mantendrá vigente aquel en todo su contenido.

TÍTULO II

Interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio

Artículo 5. Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio: Composición y funciones.

1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia 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 dos miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores la 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 por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2. Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- c) La inclusión, definición y encuadramiento de las competencias funcionales no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- d) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- e) 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 Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

4. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para la asistencia a las reuniones de dicho órgano.

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

7. La Comisión Paritaria se reunirá ordinariamente una vez al trimestre, y con carácter extraordinario siempre que lo pida una de las partes. El orden del día de los asuntos a tratar se determinará en la convocatoria que a tal efecto realice la presidencia de la misma, bien por propia iniciativa, bien de conformidad con la propuesta que realice la parte social.

8. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas del Convenio serán objeto de registro en la Oficina Pública correspondiente así como de publicación en el «B.O.C. y L.» siendo de aplicación inmediata a partir de su publicación si así lo acuerda la Comisión.

9. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión para la igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria, en el ámbito del presente Convenio Colectivo, velará por evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social. Podrá establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral o planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o norma que la sustituya, así como medidas preventivas del acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 7. Sistemas de solución de discrepancias.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidos a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el A.S.A.C.L., a cuyo efecto deberá celebrarse el oportuno Convenio de Adhesión, previo acuerdo de la Comisión Paritaria sobre su contenido.

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 los 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 en la legislación vigente.

Artículo 9. Planes de ordenación.

La Administración, 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 para la ordenación de los recursos humanos serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores.

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

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de ordenación, que se pactarán con la representación sindical.

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.

Los trabajadores 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 éstos 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 éste, si así se acuerda con la representación sindical.

TÍTULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

CAPÍTULO I

Principios o criterios generales

Artículo 10. 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.

CAPÍTULO II

Procedimientos de Provisión

Sección Primera.– Movilidad funcional por motivos de salud y por causas extraordinarias

Artículo 11. Cambio de puesto por causa de salud. Situaciones.

Los trabajadores no serán empleados 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 tal efecto se distinguen las siguientes situaciones posibles:

Primera.– Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Total para el desempeño de la profesión habitual.

La Administración estará obligada a ocupar al trabajador declarado en esta situación siempre que tuviere vacante de grupo igual o inferior, que no esté reservada a otro empleado ni ofertada en convocatoria de selección o provisión, y cuyos cometidos puedan ser realizados por el trabajador.

Segunda.– Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Parcial.

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

- a) Adaptación del propio puesto del trabajador incapacitado.
- b) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo vacante de la misma competencia funcional, con las adaptaciones, que, en su caso, procedan.
- c) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo vacante de distinta competencia funcional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral.

Tercera.– Trabajador con capacidad disminuida, pero no incapacitante.

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 procederá conforme a lo dispuesto en el apartado anterior para la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

Artículo 12. Cambio de puesto por causa de salud. Procedimiento.

En los supuestos previstos en el artículo anterior, la compatibilidad del puesto de trabajo con el estado del trabajador se determinará mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. El trabajador deberá reunir los requisitos establecidos para el acceso a la nueva competencia funcional. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación profesional a cargo de la Administración. En el supuesto de discrepancias respecto de cuándo proceda aquella, éstas serán resueltas por la Comisión Paritaria.

El trabajador afectado por el cambio de puesto percibirá sus retribuciones por la nueva competencia funcional y el nuevo puesto de trabajo. No obstante, en los supuestos de trabajadores en situación de capacidad disminuida no incapacitante que sean adscritos a otra competencia funcional, cuando la suma del sueldo base y plus de competencia funcional del nuevo puesto sean inferiores a los mismos conceptos del puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha bajo el concepto de complemento personal no absorbible.

En todo caso se respetará la antigüedad total que tuviese acreditada el trabajador.

Artículo 13. Traslados por causas extraordinarias.

Con carácter excepcional y con prevalencia respecto de los traslados voluntarios regulados en el artículo 14 de este convenio, la Administración, a petición del interesado y a propuesta unánime de la Comisión Paritaria, podrá trasladar a un puesto vacante de su misma competencia funcional y distinta localidad, con carácter definitivo o provisional, cuando existan causas graves y probadas de índole personal, familiar o social que así lo aconsejen.

En todo caso se considerará que concurren tales circunstancias en los trabajadores que acrediten, mediante certificado o informe de los servicios sociales básicos de la Comunidad, tener a su cuidado y atención a familiares, hasta el 2.º grado de consanguinidad o de afinidad, incluidos dentro de los programas previstos en el Plan Socio-Sanitario de Castilla y León.

El traslado será provisional o definitivo en función de la naturaleza de las circunstancias concurrentes.

Sección Segunda.– Provisión de vacantes

Artículo 14. Procedimientos de provisión y selección.

Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura resulte necesaria serán cubiertos por los siguientes procedimientos:

- a) Concurso de traslados o libre designación.
- b) Promoción interna.
- c) Oferta pública de empleo (acceso libre).

Artículo 15. Concurso de traslados.

El personal laboral fijo tendrá como sistema ordinario de provisión el concurso de traslados. Las bases del concurso serán elaboradas por la Comisión Paritaria, con sujeción en todo caso a las siguientes normas y criterios:

Primera.– Requisitos para participar en el concurso:

- a) Ser personal laboral fijo con relación de servicios continuos, incluido el personal en 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 competencia funcional 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 éste 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.

- b) No estar sufriendo sanción que inhabilite para el trabajo.
- c) Haber permanecido al menos dos años en el puesto de trabajo obtenido por este procedimiento.
- d) Ostentar la misma competencia funcional a que pertenezcan los puestos que solicita.

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

- El personal excedente al que, durante su situación de excedencia, le haya sido suprimida su competencia funcional 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 competencia funcional 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 competencia funcional.

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 cuya competencia funcional haya sido o sea declarada «a extinguir».

Los trabajadores trasladados por causas de salud únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a idénticos puestos al nuevo que les haya sido adjudicado.

- e) Reunir los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño del puesto al que concursa. El cumplimiento de dichos requisitos deberá ser objeto de acreditación suficiente, que se acompañará a la solicitud de participación en el concurso.

Segunda.— Convocatoria del concurso.

El concurso será convocado en el plazo de un mes desde la producción de la vacante. La convocatoria y su resolución serán publicadas durante un mes en los tablones de anuncios de las instituciones y de la Secretaría General.

Tercera.— Baremo.

La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:

- a) Permanencia en el puesto correspondiente a la competencia funcional 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 70.7, ni el tiempo de suspensión del contrato por las causas previstas en los apartados c) y d) del Art. 68 de este Convenio.

Cuando un trabajador se encuentre desempeñando temporalmente funciones correspondientes a otra competencia funcional, es decir, en los supuestos a que se refieren los artículos 17 y 18, la antigüedad se computará en la competencia funcional de origen.

- b) Antigüedad al servicio de cualquier Administración Pública, excluido, 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 mayor edad del aspirante y, de continuar, el empate por sorteo.

Los concursantes con menos de un año de servicios como trabajador laboral fijo al servicio de la Administración podrán concursar, pero los trabajadores con mayor antigüedad serán preferentes sobre ellos en la adjudicación de destino.

Cuarta.— Ceses y tomas de posesión.

Los ceses y tomas de posesión derivadas de la resolución de un concurso de traslados se llevarán a cabo según lo determinado para el personal funcionario salvo en lo que se refiere a los plazos posesorios que quedan establecidos en tres días hábiles cuando no implique cambio de residencia y en quince días hábiles si implica cambio de residencia o comporta el reingreso al servicio activo.

Quinta.– Renuncias.

Los destinos adjudicados son irrenunciables, salvo que en el mismo proceso se hayan obtenido varios destinos, en cuyo caso, el trabajador afectado 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 ésta o cualquier otra Administración.

Sexta.– Comisión de Traslados.

Existirá una Comisión de Traslados, de la que formarán parte junto a los representantes que libremente designe la Administración, un representante 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 los miembros designados a propuesta de la Administración.

Séptima.– 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.

Artículo 16. Libre designación.

Constituye un sistema excepcional de provisión de puestos, que sólo podrá afectar a aquéllos de naturaleza directiva o de especial responsabilidad, siempre que vengán así configurados en la correspondiente Plantilla de personal.

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

Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados para cada puesto de trabajo en la Relación de puestos de Trabajo.

Los trabajadores que hayan accedido a un puesto de trabajo por este procedimiento podrán ser cesados del mismo en cualquier momento con carácter discrecional.

Los trabajadores 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 Jefe Superior de Personal correspondiente, que dispondrá su destino o adscripción provisional, en el plazo de un mes, a otro correspondiente a su competencia funcional y, en su caso, especialidad, debiendo participar en el primer concurso de provisión de vacantes siguiente a su cese. En este concurso tendrán derecho preferente para ocupar puestos de su misma competencia funcional 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 competencia funcional del ocupante, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio.

CAPÍTULO III

Movilidad funcional

Artículo 17. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Administración, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

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

La movilidad funcional tendrá una duración máxima de 1 año, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal. En ningún caso los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional podrán ser considerados como mérito en los procesos de promoción interna y concurso de traslados.

De la Resolución que en cada caso se adopte, en la que se indicará la decisión y razones de la movilidad, se dará traslado inmediato tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales.

Artículo 18. Movilidad Funcional con cambio de grupo.

1. La movilidad para la realización de funciones superiores o inferiores, no correspondientes al mismo grupo profesional de pertenencia del trabajador, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen. Durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención y se llevará a cabo utilizando el sistema rotatorio.

2. La movilidad funcional a grupo superior o inferior al de pertenencia del trabajador será acordada mediante Resolución motivada del órgano de la Administración que, en cada caso, resulte competente, previa la apertura de expediente que será incoado por la Administración a instancia de la Jefatura de Personal correspondiente al puesto que se pretenda cubrir.

De la Resolución que en cada caso se adopte, en la que se indicará la decisión y razones de la movilidad, se dará traslado inmediato tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales.

3. La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años. Al trabajador que hubiera agotado el período de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar funciones de superior competencia funcional hasta que transcurran dos

años como mínimo desde la finalización de aquellas, salvo que no se disponga de otros trabajadores que cumplan los requisitos para el desempeño de las mismas.

4. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de grupo superior estar en posesión de la titulación y demás requisitos que vengan exigidos para su desempeño en el anexo de clasificación profesional.

5. El desempeño de trabajos de funciones superiores a las del grupo profesional perteneciente dará derecho al trabajador a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que realmente realice, a devengar desde la fecha efectiva de realización de las mismas.

6. El desempeño de funciones superiores a las del grupo profesional perteneciente no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar las pruebas selectivas establecidas.

7. Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de funciones superiores a las del grupo profesional perteneciente serán, salvo que se justifique su no necesidad, objeto de cobertura bien con trabajadores fijos de la Administración o en su caso mediante contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

8. La realización de tareas correspondientes a funciones inferiores al grupo de pertenencia no podrá prolongarse más de tres meses, y deberán respetarse las retribuciones inherentes al puesto del que el trabajador es titular.

9. 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.

Artículo 19. Lugar de trabajo y desplazamiento.

Todo el personal tiene como lugar de trabajo el de la sede de la institución u órgano en la que presta servicios.

CAPÍTULO IV

De la Promoción Profesional

Artículo 20. 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 así como que atienda las necesidades de la Administración y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

La Administración facilitará la promoción interna, que se instrumentará a través del procedimiento regulado en este capítulo. A tal efecto se 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.

Artículo 21. Tipos de promoción.

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

B.– Horizontal, cuando la promoción lo es a una competencia funcional del mismo grupo.

Artículo 22. Requisitos.

1. Pertenecer a una competencia funcional distinta pero integrada en el mismo grupo profesional o en cualquiera de los dos grupos inmediatos inferiores al que corresponda la competencia funcional convocada.

2. Acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de esta Administración en la competencia funcional desde la que promociona durante un período mínimo de dos años y cumplir los requisitos de titulación y cualificación exigidos.

3. En ningún caso podrán producirse ascensos de competencia funcional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier competencia funcional estará sometida a la previa superación del concurso-oposición correspondiente.

Artículo 23. Convocatoria.

1. Los procesos de promoción serán objeto de la oportuna convocatoria que podrá formalizarse 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 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 pruebas prácticas, se exigirán conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas. Tales pruebas se realizarán previa la correspondiente adaptación cuando los aspirantes estén afectados por alguna discapacidad, en función de las características de ésta.

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

Tercera.– Las pruebas 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 supere la puntuación mínima fijada para cada prueba teórico-práctica.

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

- Por pertenecer a una competencia funcional del mismo grupo, 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de dos puntos.
- Por pertenecer al grupo inmediatamente inferior, 0,05 puntos por mes hasta un máximo de 2 puntos.
- Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por títulos académicos reconocidos oficialmente, en relación directa con la competencia funcional a que se promociona, un punto por cada uno, hasta un máximo de 5 puntos.

Quinta.– Los puestos vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. No obstante, el aspirante que ocupare puesto de trabajo adscrito a dos grupos profesionales, podrá optar por permanecer en el mismo en el caso de adscripción del puesto al grupo en que se promociona.

Cuando la convocatoria de promoción interna sea conjunta con otra de nuevo ingreso, los aspirantes que ingresen por el sistema de promoción interna tendrán preferencia sobre el resto de los aspirantes para cubrir las vacantes ofertadas.

Artículo 24. Cese y toma de posesión en el turno de promoción interna.

1. Al trabajador 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.

2. Con independencia de lo establecido en los dos números anteriores, podrá concederse una prórroga de incorporación hasta un máximo de veinte días hábiles si el destino radica en distinta localidad y así lo solicita el interesado 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 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.

CAPÍTULO V

Personal de nuevo ingreso

Artículo 25. Selección de plazas.

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda 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.

Se reservará, como mínimo, un 10 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. 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 26. 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 lo sustituya, utilizándose el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

Las vacantes no cubiertas por el sistema de promoción interna se acumularán al turno libre en caso de que se hubiera producido una convocatoria conjunta. Cuando la convocatoria hubiera sido realizada únicamente en régimen de promoción interna, las vacantes no cubiertas por este sistema serán objeto de convocatoria por el sistema de turno libre.

Artículo 27. 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 supere la puntuación mínima fijada para cada prueba teórico-práctica.

Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados 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 competencia funcional.

Artículo 28. 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) Las vacantes ofertadas con especificación de competencia funcional y, en su caso, especialidad.
- b) Número de vacantes reservadas a turno libre y, en su caso, a turno de minusvalía y a promoción interna.

- c) Titulación exigible y, en su caso, competencia funcional reconocida, y demás requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes.

A estos efectos se entiende por competencia funcional reconocida aquella que, con un contenido funcional equivalente al especificado en este Convenio, haya sido desempeñada en la empresa o Administración en que se alegue que se ha ostentado por un período igual o superior al establecido como de prueba en este Convenio Colectivo.

- d) La composición de los Tribunales que han de juzgar las pruebas de selección.
- e) El temario de las pruebas a las que obligatoriamente serán sometidos todos los 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.
- f) El plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a diez días.
- g) Méritos profesionales de los aspirantes.
- h) Plazos de formalización de los contratos y de incorporación y duración del período de prueba y, en su caso, del curso selectivo que sustituya a éste.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquélla 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 aspirantes que el de plazas convocadas y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de la firma del contrato, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible consideración como personal laboral fijo.

Artículo 29. Condiciones para el ingreso.

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

- Ser español, sin perjuicio de lo establecido en la legislación de aplicación, sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como en otros supuestos legalmente establecidos.
- Poseer la titulación o, en su caso, competencia funcional reconocida requerida.
- Haber cumplido los 16 años de edad 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.
- Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

CAPÍTULO VI*Normas de aplicación a los procesos selectivos**Artículo 30. Órganos de selección.*

En relación con los órganos de selección que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas se estará a lo establecido en el artículo 60 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos, además de por los miembros designados por la Administración, por dos miembros designados por los sindicatos representados en la Comisión Paritaria.

Artículo 31. Período de prueba.

Aprobada por el órgano competente de la Administración la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un período de prueba de tres meses para los trabajadores de los grupos I y II, de un mes para los trabajadores de los grupos III y IV, y de quince días de trabajo efectivo para los demás trabajadores.

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

Durante el período de prueba, el trabajador 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 a la Comisión Paritaria y al Delegado de personal.

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

Si al inicio del período de prueba el trabajador 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 32. Suspensión y exención del período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, excedencia voluntaria por incompatibilidad y disfrute de vacaciones, permisos y licencias, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El período de prueba es incompatible con la situación de liberación sindical del trabajador.

No será exigible período de prueba cuando el trabajador con anterioridad haya ya desempeñado en la Administración, por período igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, así como cuando haya prestado servicios con la duración antes citada en el mismo área funcional o cuando, en atención a las pruebas a realizar, así se prevea en la Orden de convocatoria.

CAPÍTULO VII*De la consolidación y estabilidad en el empleo**Artículo 33. Estabilidad en el empleo.*

1. Podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, siendo de utilización preferente el contrato de trabajo de sustitución o interinidad para la cobertura de vacantes en puestos de las RR.PP.TT.

2. Dentro de la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1.c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se entienden comprendidos los siguientes supuestos:

A) El celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que se extenderá hasta su reincorporación o, en caso de no producirse ésta, hasta que se produzca su cobertura definitiva o se amortice reglamentariamente.

B) El celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante no reservado específicamente a ningún trabajador, que se extenderá hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria.

3. En los contratos de trabajo que se celebren al amparo del Art. 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 19 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, a saber: Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se establece una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

4. En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3; 15.4 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

5. A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 32 en relación con el período de prueba.

6. La Administración informará a sus trabajadores temporales de las vacantes de necesaria provisión de forma periódica y a través de los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

Artículo 34. Selección de personal temporal.

1. La contratación del personal laboral temporal, se realizará mediante un sistema de bolsa o lista abierta y pública que, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, posibilite la necesaria agilidad en la selección.

2. A tales efectos, se constituirá una bolsa de empleo por cada Competencia funcional o, en su caso, Especialidad, con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo Público, en la que se integrarán preferentemente aquellos aspirantes que, habiendo ejercido esta opción, que vendrá

prevista en la propia solicitud de participación en los procesos selectivos, hubieren aprobado alguna de las fases o pruebas de que consten estos, sin llegar a su superación y consiguiente nombramiento.

3. Podrán utilizarse las bolsas de empleo temporal constituidas en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, siempre que así se acuerde entre las partes negociadoras en ambos ámbitos.

CAPÍTULO VIII

Otras formas de provisión

Artículo 35. Permutas.

1. Se admite la permuta de puestos entre trabajadores fijos 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 ésta.
- b) Que ostenten la misma competencia funcional y, en su caso especialidad, o pertenezcan a idéntica Área Funcional.
- c) Que les falten más de seis años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. Para que proceda la permuta se requerirá 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 los dos trabajadores 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 por ésta.

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 36. Movilidad entre Administraciones Públicas.

La Administración podrá convocar concursos de traslados abiertos a la participación de trabajadores de otras Administraciones Públicas, y muy especialmente la Administración de la Comunidad de Castilla y León, previo convenio suscrito al efecto y bajo el principio de reciprocidad.

TÍTULO V*Clasificación Profesional**Artículo 37. Estructura y bases del sistema.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en este Convenio se estructura en grupos profesionales y competencias funcionales.

2. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

3. La clasificación se realizará en cinco grupos, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

4. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de aquél, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en este Convenio.

5. La competencia funcional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

6. Para racionalizar la distribución de funciones y tareas de necesaria realización en los centros, se establece la polivalencia como elemento indispensable en las competencias profesionales. A tal efecto, el trabajador tendrá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes a su competencia funcional de pertenencia, sin perjuicio de la realización de las funciones propias del mismo grupo profesional o de un grupo distinto.

Artículo 38. 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 del trabajador, 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 39. Grupos profesionales. Características.

GRUPO I:

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

GRUPO II:

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

GRUPO III:

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial. Contempla también la realización de Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato unificado polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

GRUPO IV:

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o de Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

GRUPO V:

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación. Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

TÍTULO VI*Formación y perfeccionamiento profesional**Artículo 40. Derecho a la Formación.*

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los cursos que convoque la Administración, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cuatro modalidades:

- a) Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo. Tienen como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.
- b) Cursos de formación general. Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su competencia funcional.
- c) Cursos de apoyo a la promoción. Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna.
- d) Cursos de reconversión. Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios, o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

Artículo 41. Asistencia a cursos.

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso para la realización de este tipo de cursos, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes así como de los gastos ocasionados en concepto de matrícula, viajes, manutención y alojamiento.

2. Cuando la Administración organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, siendo de aplicación al trabajador asistente los beneficios previstos en el apartado 1 anterior.

3. Los cursos de carácter voluntario se celebrarán en jornada de tarde, excepto los cursos impartidos en régimen de internado que se programarán en jornada de mañana y tarde. Excepcionalmente, estos cursos podrán celebrarse en jornada de mañana cuando sus características y circunstancias pedagógicas y de organización lo justifiquen siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando este tipo de cursos se celebren en régimen de externado por la tarde en la localidad de destino del alumno, el horario de trabajo a realizar durante los días de impartición del curso será de 9 a 14 horas en caso de jornada general, computándose, a efectos de control horario, siete horas 30 minutos.

Cuando se celebren en localidad distinta a la de destino del alumno, el Centro Directivo del que dependa establecerá el horario de trabajo a realizar a fin de posibilitar la asistencia al mismo, debiéndose realizar como máximo el horario de trabajo establecido en el párrafo anterior.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación de carácter voluntario se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando se celebren en horario de permanencia obligatoria en el trabajo.

Los cursos de formación general, de perfeccionamiento, de apoyo a la promoción y los que organicen las Centrales Sindicales tendrán carácter voluntario.

4. Cuando la Administración organice cursos cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada semanal establecida y se desarrollará durante la jornada laboral preferentemente. Los cursos de reconversión, de funcionarización, selectivos y los derivados de planes de empleo así como aquellos que se determinen en la correspondiente convocatoria tendrán carácter obligatorio.

A su vez la Administración podrá enviar a los empleados públicos a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

5. Cuando sea el trabajador quien por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por la Administración, corresponderá a cada Centro Directivo de la Administración la decisión sobre la asistencia al mismo, en función de la materia tratada, de su interés para los trabajadores y objetivos del servicio. De la resolución adoptada que, en todo caso, será por escrito y motivada, se dará traslado tanto al solicitante, como a sus representantes.

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.

6. Tendrán la misma consideración que los organizados por esta Administración, a los solos efectos de la concesión de permisos de asistencia a los mismos, los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos, siempre que se haya dado previa cuenta de los mismos a la Comisión de Formación Continua de esta Administración y los permisos, de los alumnos seleccionados en primera instancia, sean solicitados con una antelación no inferior a doce días a la fecha prevista de iniciación.

7. La formación en materia de prevención de riesgos, cuando esté centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

8. 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 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.

9. Las partes acuerdan impulsar la colaboración con la Administración de la Comunidad de Castilla y León en materia de formación con la finalidad de rentabilizar los recursos formativos y la participación de los empleados en las actividades formativas.

Artículo 42. Adaptación de jornada.

Los trabajadores que cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional 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 el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

TÍTULO VII*Retribuciones***CAPÍTULO I***Conceptos retributivos. Criterios generales y estructura salarial**Artículo 43. Criterios generales y estructura salarial.*

1. Se establece el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal laboral en cinco grupos con el objetivo de alcanzar la máxima homologación posible entre los empleados públicos.

2. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, cuyas cuantías se especifican en el Anexo II, 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. Asimismo, se proveerá al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago de salarios ajustado al modelo que, compatible con la aplicación informática de elaboración de la nómina, por el centro pagador se crea conveniente siempre que en el mismo figuren con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

CAPÍTULO II*Salario base y complementos salariales**Artículo 44. Salario base.*

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

Artículo 45. 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 traslados por causa de salud.

b) Plus de competencia funcional.**c) Complemento específico.****d) Complemento de puesto singular.**

- e) Complemento de atención continuada.
- f) De disponibilidad.
- g) Complemento de jornada de dedicación especial
- h) De vencimiento periódico superior al mes.
- i) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Los complementos de los apartados c), d), e), f), y g) 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 período o períodos de disfrute de las vacaciones así como en la situación de Incapacidad Temporal, en los términos señalados para esta última en la normativa vigente, el trabajador tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, calculándose éstas en función de la cuantía que corresponda a la fecha de inicio de cada período, salvo en lo referente a la atención continuada, que se abonarán en función del tiempo percibido durante los doce meses anteriores.

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

Artículo 46. 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 trabajador que los haya prestado en ésta 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 47. Complementos personales: Otras retribuciones de carácter personal.

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

Su importe es la cuantía resultante de las diferencias retributivas entre el antiguo y el nuevo puesto de trabajo en los supuestos de cambio de puesto por causa de salud (artículo 12.7).

Este complemento es de carácter no absorbible.

2. Complemento Personal Transitorio.

Integran este complemento las retribuciones que a título personal e individual viniera percibiendo el trabajador o le corresponda percibir a la entrada en vigor del presente 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 el trabajador, incluida la derivada del cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario.

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 aquél.

Artículo 48. Plus de competencia funcional.

Retribuye las condiciones particulares de cada competencia funcional en atención a los niveles de titulación, grado de conocimientos, responsabilidad y dificultad técnica exigibles para su desempeño. El plus de competencia funcional 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 figuran en el Anexo II para cada una de las competencias funcionales.

Artículo 49. Complemento específico.

Retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de complementos. Se abonará en las cuantías que figuran en el Anexo II para cada uno de los puestos de trabajo.

Artículo 50. 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 del trabajador un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su competencia funcional. Se incluye en este concepto la polivalencia funcional, que puede ser de grado uno (1) –cuando incluye la prestación de servicios de más de una competencia funcional indistintamente– o de grado dos (2) –si prevalece la prestación propia de la competencia funcional frente a las demás.

Este complemento se percibirá por el desempeño de los puestos de trabajo que expresamente se indican en el Anexo II y en las cuantías que se establece para cada uno de ellos.

Artículo 51. Complemento atención continuada.

Retribuye la prestación realizada en los siguientes supuestos:

- ATC1: Sábados, domingos y festivos.
- ATC2: De lunes a viernes, cuando el trabajador deba pernoctar fuera del domicilio.
- ATC3: De lunes a viernes, siempre que, al menos, media hora se realice fuera del horario establecido en el artículo 58.6.

Las cuantías diarias de este complemento se establecen en el Anexo II.

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 52. 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. En función su extensión la disponibilidad puede ser:

- Mayor, si implica una afectación del tiempo disponible superior al 15% de la jornada y hasta el 30%.
- Menor, si implica una afectación del tiempo disponible inferior al 15% de la jornada.

Las cuantías correspondientes a la disponibilidad son las recogidas en el Anexo II.

Artículo 53. Complemento de jornada de dedicación especial.

La Administración podrá asignar una jornada de dedicación especial superior a la jornada ordinaria a los empleados titulares de puestos cuya provisión sea de libre designación. El límite de jornada se establece en 40 horas semanales. La asignación se pondrá en conocimiento de los representantes de personal.

La cuantía por este complemento se establece en el Anexo II y se percibirá en 12 mensualidades.

Artículo 54. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

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

En los supuestos de alta del trabajador 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.

Artículo 55. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Podrán concederse gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público de los demás empleados así como de los representantes sindicales.

Artículo 56. Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia la institución u organismo correspondiente viene obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo primero.

CAPÍTULO III*Dietas e indemnizaciones**Artículo 57. Dietas y Asistencias.***1. Dietas.**

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, dentro del territorio nacional, que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a ser indemnizados por éstos.

Los importes de las indemnizaciones serán los siguientes:

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

Para las dietas por salidas al extranjero y para las indemnizaciones por kilometraje, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente para el personal funcionario de las Administraciones Públicas, equiparando todos los grupos que figuran en el presente Convenio con el Grupo II de funcionarios, a que hace alusión el Decreto 252/1993, de 21 de octubre o cualquier norma que sustituyera a ésta.

No obstante lo anterior, la Administración gestionará el alojamiento de los empleados siempre que sea posible.

2. Asistencias.

Los componentes de tribunales o comisiones de selección percibirán, por día de asistencia, la cantidad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27 del Decreto 252/1993, de 21 de octubre sobre indemnizaciones por razón del servicio.

TÍTULO VIII*Tiempo de trabajo***CAPÍTULO I***Reordenación de la jornada**Artículo 58. Jornada laboral.*

1. La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos, 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 concurran 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 siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

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.

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.

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, en los supuestos que reglamentariamente se establezcan, la parte fija del horario se podrá establecer 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.

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 comprendida en los tramos horarios siguientes:

- Entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes.
- Entre las 14:00 y las 19:00 de lunes a jueves.
- Entre las 14:00 y las 15:30 los viernes.

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

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 siete horas y treinta minutos diarias. Del uso de tal disponibilidad se dará cuenta de forma regular a la representación legal de los trabajadores 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.

Artículo 59. 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 del trabajador 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 60. 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.

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 artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 31 de diciembre.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

5. La Administración velará por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

6. La modificación, por la Administración, del turno de trabajo de un trabajador establecido en el calendario laboral únicamente podrá ser realizado si concurren necesidades del servicio, debidamente motivadas en cada caso.

Artículo 61. Compensación de jornada.

1. Aquellos trabajadores que vengan obligados 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 22,5 horas.

2. Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, estén obligados 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 37 horas 30 minutos.

3. 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 15 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO II

Vacaciones, permisos y Licencias

Sección 1.ª– Vacaciones

Artículo 62. Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de 22 días laborables, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor.

2. Régimen de disfrute.

- a) Las vacaciones anuales, condicionadas en todo caso a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.
- b) En el caso de períodos fraccionados, los veintidós días laborables podrán distribuirse libremente por el interesado, siempre que quince días laborables se disfruten en períodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los siete restantes podrán disfrutarse por días laborables, no necesariamente consecutivos.
- c) Asimismo, con subordinación, en todo caso, a las necesidades del servicio, el personal laboral podrá acumular las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga, expresamente, otra cosa.
- d) El empleado público podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a la continuación de la licencia por maternidad y paternidad, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.

3. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 63. 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 64. Interrupción y cambio de fecha.

1. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Sección Segunda.– Licencias y permisos**Artículo 65. Permisos por motivos familiares, de exámenes o sindicales.*

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

- a) 15 días naturales por matrimonio, cuyo disfrute deberá iniciarse, como muy tarde, a partir del primer día laborable siguiente al del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan de tal Registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Ayuntamiento.

Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

- b) Tres días hábiles por el nacimiento, adopción de hijo o acogimiento permanente, y por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado público.

Tres días naturales por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, y cuatro días naturales si tales hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del empleado público.

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 empleado público.

El permiso por hospitalización de familiar finalizará con el alta médica de éste (no con el alta hospitalaria por sí sola) o el agotamiento del plazo máximo de disfrute si la baja médica se prolonga.

- c) 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 del empleado público.
- d) 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.

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

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se entenderá en todo caso por deber de carácter público o personal:

- 1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
 - 2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
 - 3) La asistencia a reuniones o actos, por aquellos empleados públicos que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
 - 4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.
 - g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La madre 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 ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

El permiso puede igualmente disfrutarse mediante acumulación en jornadas completas, siempre a partir de la finalización del permiso por parto, salvo circunstancias acreditadas de necesidad de atención al menor, pero siempre antes de que éste cumpla los doce meses de edad.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste.

Si el padre y la madre trabajan este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

El permiso es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su ejercicio simultáneo o compartido.

A efectos de lo dispuesto en este apartado se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo anterior.

- h) Los empleados públicos que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado 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 ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

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

- i) El mismo beneficio reconocido en el apartado anterior se reconoce a los empleados 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 minusvalía 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.

- j) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, 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, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.
- l) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el 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.

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

- m) En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, por el tiempo que se acredite como necesario, sin exceder en ningún caso de cuatro semanas.

2. Todos los permisos a que se refiere el apartado 1 precedente comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización a que se refiere el apartado b) y los recogidos en la letra m), que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del empleado público y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en dicho apartado en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 66. Permisos por razones particulares.

A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta cinco días laborables de permiso por asuntos particulares.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado, compensándosele, en su caso, en la liquidación la parte que por razones de 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 períodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas.

La solicitud del permiso se formulará con una antelación de tres días, salvo en los casos de urgencia debidamente acreditada.

Artículo 67. Guarda legal.

1. Los empleados que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres 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 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 miembros 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 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.

2. El mismo beneficio reconocido en el número anterior se reconoce a los empleados 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 minusvalía 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.

Artículo 68. Reducción de jornada.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 5/2004, de 15 de enero, los empleados públicos incluidos 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 otros tipos de reducción de jornada prevista. El empleado se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

Artículo 69. Licencia sin retribución.

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

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como trabajador fijo.

2. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

TÍTULO IX

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 70. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores 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 del trabajador, 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 32 párrafo 5.º (período de prueba). Asimismo se suspenderá el contrato, cuando se mantenga una relación laboral de carácter fijo con la Administración y sea exigible, para acceder como personal laboral fijo o funcionario 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 71. 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 ésta 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 solicitara 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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 del trabajador, 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 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 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.

Artículo 72. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores fijos con una antigüedad de al menos 1 año de servicio en la Administración, a contar desde su ingreso en la misma, podrán solicitar excedencia voluntaria, con la obligación de permanecer en esta situación por un plazo no menor a

cuatro meses, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Delegado de personal.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador 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 en los términos previstos en el artículo 14.

En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de 2 años de servicios efectivos a la Administración contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas a los trabajadores fijos, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo 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.

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 ascensos, 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 en los términos previstos en el artículo 14.

3. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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,

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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho durante los tres años a la reserva de su puesto de trabajo salvo que éste fuese objeto de amortización en cuyo caso la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma competencia funcional y localidad.

Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este número no solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Mientras permanezcan en esta situación los trabajadores continuarán sujetos 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 o del familiar que determina el paso a esta situación.

Los trabajadores temporales tendrán derecho a la excedencia por cuidado de familiares en los términos establecidos en los párrafos anteriores, Dicho derecho se extinguirá una vez que el trabajador cese en su puesto de trabajo, por finalización del contrato.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores fijos que se encuentren en la situación de servicio activo en otra competencia funcional, 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 como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán instar el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud de participación en el concurso de traslados regulado en el artículo 14, 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 los trabajadores sobre los 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 los trabajadores cuando sean autorizados 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 estos últimos por la Administración y la representación legal del personal se estudiarán y arbitrarán medidas tendentes a que los trabajadores se mantengan durante el período de excedencia dentro del ámbito de protección del régimen de 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. 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 de un año.

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

6. Excedencia por razón de violencia de género.

1.– Las 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 la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

2.– Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, 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 trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

7. Otros supuestos de excedencia.

Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a dos años y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del Art. 46.6, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición del trabajador, cuando éste 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, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

CAPÍTULO II

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 73. 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 74. Jubilaciones.

La jubilación y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente.

TÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 75. Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Título.

2. El personal laboral que indujeren a otros empleados públicos a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren 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 76. 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 vinculan a la Administración.

Artículo 77. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla y León en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta o insubordinación a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.

Asimismo, constituyen faltas muy graves:

- 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 3) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 4) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 5) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
- 6) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

7) La utilización tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

8) El acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

3. Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.

- n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
 - o) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
 - p) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.
 - q) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
4. Son faltas leves:
- a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus 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) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
 - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 78. 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 79. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 80. 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.

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, moción razonada de los subordinados 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, 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 podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

5. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele 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 ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele 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, 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 del trabajador así como la sanción a imponer.

9. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, 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.

10. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

11. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en la normativa vigente.

12. La apertura del expediente deberá notificarse al Delegado de personal del centro correspondiente y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, 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 el inculpado sea candidato, y el expediente se incoe durante el período electoral.

13. 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 al interesado. 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.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador 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 la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

TÍTULO XI

Salud Laboral. Asistencia

Artículo 81. Derecho a la salud.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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

2. 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 aquélla, así como en la implantación de mecanismos y medidas que abunden en la vigilancia estricta del cumplimiento de lo establecido en el artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores 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.

Artículo 82. Derechos de participación y representación de los trabajadores.

Los empleados tienen derecho a participar en la prevención de riesgos en el trabajo 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.

Artículo 83. Planificación de actividades.

La política de seguridad y salud se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 84. Elementos de protección individual.

1. La Administración facilitará a sus empleados 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 de la Comisión Paritaria 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 la Secretaría General de apoyo a las Instituciones y la representación legal de los trabajadores afectados.

3. La Administración garantizará a sus empleados 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 se compromete a facilitar a sus trabajadores la realización de un reconocimiento médico anual, incluida una revisión ginecológica, con los criterios técnicos en vigor, a las empleadas que así lo soliciten.

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

Artículo 85. 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 aquélla, 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 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 de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor 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 garantizará la defensa jurídica de todos los empleados que la necesiten como consecuencia del ejercicio de sus funciones, siempre y cuando se cumplan los mismos requisitos en este ámbito que los exigidos en el Decreto 203/1997, de 23 de octubre en el ámbito de la Administración Autonómica.

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 competencia funcional 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 X (Régimen Disciplinario).

Artículo 86. Responsabilidad Civil.

Con independencia de lo establecido en los artículos 83, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 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 que individualmente y a título personal concertasen la póliza a que se refiere el párrafo anterior, el 50% del valor de la prima.

Artículo 87. Póliza de accidentes.

La Administración concertará una póliza voluntaria de accidentes, bajo las siguientes condiciones:

- a) Cobertura de las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Los niveles de cobertura no serán inferiores a los establecidos para el personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- b) La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por la Administración.

Artículo 88. Beneficios Sociales.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Administración 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, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 3.000 euros, sin interés alguno.

El plazo de devolución se establece en dieciséis meses.

TÍTULO XII*Derechos sindicales**Artículo 89. Pacto de Derechos Sindicales.*

Los Delegados de personal dispondrán del mismo crédito horario que el establecido para estos cargos 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.

Artículo 90. Derecho de reunión.

Los trabajadores tendrán derecho a dos horas mensuales retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición de los delegados de personal, que se celebrarán en un local adecuado. En las solicitudes de celebración se especificará el día, lugar y hora, además del orden del día de dicha reunión o asamblea.

DISPOSICIONES ADICIONALES*Primera.– 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.

Segunda.– Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año o sucesivos puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga abonando la Administración a la entrada en vigor de este 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.

Tercera.– 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.

Cuarta.– Derecho supletorio.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, o norma que le sustituya, así como en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación general y laboral vigentes.

Quinta.– 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, serán de aplicación al personal sujeto al presente Convenio, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Las cuantías retributivas fijadas en el Anexo II del presente Convenio serán objeto de revisión 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. En tal supuesto, la revisión retributiva del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio 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.

Sexta.– Parejas de hecho.

A los efectos previstos en el presente convenio se asimilará al matrimonio la pareja de hecho debidamente inscrita, en los Registros de Uniones de Hecho previstos en la normativa vigente.

Séptima.– 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.

Octava.– Incapacidad temporal y ausencias.

Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio le será de aplicación, en relación con la incapacidad temporal y ausencias del trabajo, lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras de Castilla y León así como lo dispuesto en la Orden HAC/2013, de 11 de enero, por las que se determinan las condiciones del régimen de ausencias al trabajo, o la normativa que lo desarrolle o sustituya.

Novena.– Adhesión.

Podrán adherirse al presente convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el resto de Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León no incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, siempre que así se acuerde en las respectivas unidades de negociación por las partes legitimadas para negociar.

ANEXO I**SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****COMPETENCIAS FUNCIONALES****GRUPO I**

TÉCNICO SUPERIOR DE INFORMÁTICA.– Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, 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.

GRUPO II

TÉCNICO DE GESTIÓN INFORMÁTICA.– Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado, de Ingeniero Técnico o de Arquitecto Técnico, o equivalente, 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 DE SOPORTE INFORMÁTICO.– 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, 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.

OFICIAL 1.ª CONDUCTOR.– Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Bachiller (B.U.P. o Superior) o equivalente, o de competencia funcional reconocida en ordenanza laboral o convenio colectivo, y de los permisos de conducir C+E o D+E., 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.

Integran esta Competencia funcional la categoría de Oficial de 1.^a Conductor del Convenio Colectivo del Consejo Consultivo de Castilla y León, y la categoría de Oficial Administrativo (Conductor-ordenanza) del Consejo de Cuentas de Castilla y León, siempre y cuando éstos últimos estuvieren en posesión de los permisos de conducir C+E o D+E exigidos; en caso contrario sólo se integrarán a partir de la fecha en que acrediten la obtención de los citados permisos de conducir.

GRUPO IV

GRUPO V

PERSONAL SUBALTERNO.– Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad, o equivalente (o con competencia funcional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), tienen la misión de la vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo y/o unidades administrativas, 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.

ANEXO II**TABLAS RETRIBUTIVAS****SUELDO**

	Mensual	Anual
Grupo I	1.506,49	21.090,86
Grupo II	1.293,54	18.109,56
Grupo III	1.066,30	14.928,20
Grupo IV	873,21	12.224,94
Grupo V	836,92	11.716,88

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Mensual	Anual
29,74	416,36

PLUS DE COMPETENCIA FUNCIONAL

	Mensual	Anual
Técnico Superior de Informática	650,29	9.104,06
Técnico de Gestión Informática	469,72	6.576,14
Técnico de Soporte Informático	316,50	4.431,00
Oficial 1.ª Conductor	277,27	3.881,78
Personal Subalterno	121,00	1.694,00

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Grupo	Puesto	Mensual	Anual
I	Director de Tecnologías de la Información	430,80	6.031,20
I	Técnico de Desarrollo y Bases de Datos	430,80	6.031,20
I	Técnico de Sistemas Informáticos y Comunicaciones	430,80	6.031,20
III	Téc. Soporte I, Téc. Sistemas I y Téc. Aplicaciones I.	337,13	4.719,82
III	Conductor	283,46	3.968,44
V	Ordenanza	189,27	2.649,78



COMPLEMENTO SINGULAR				POLIVALENCIA
Grupo	Puesto	Mensual	Anual	Grado
I	Director de Tecnologías de la Información	597,97	8.371,64	1
I	Técnico de Desarrollo y Bases de Datos	273,42	3.827,88	1
I	Técnico de Sistemas Informáticos y Comunicaciones	273,42	3.827,88	1
III	Téc. Soporte I, Téc. Sistemas I y Téc. Aplicaciones I.	273,42	3.827,88	1
III	Conductor C. Consultivo	64,29	900,06	2
III	Conductor C. Cuentas	78,57	1.099,98	1

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD				GRADO
Grupo	Puesto	Mensual	Anual	
I	Director de Tecnologías de la Información	148,09	2.073,26	Mayor
I	Técnico de Desarrollo y Bases de Datos	148,09	2.073,26	Mayor
I	Técnico de Sistemas Informáticos y Comunicaciones	148,09	2.073,26	Mayor
III	Téc. Soporte I, Téc. Sistemas I y Téc. Aplicaciones I.	148,09	2.073,26	Mayor
III	Conductor C. Consultivo	148,09	2.073,26	Mayor
III	Conductor C. Cuentas	62,37	873,18	Menor
V	Ordenanza	62,37	873,18	Menor

COMPL. DE ATENCIÓN CONTINUADA

ATC1 31,74

ATC2 21,16

ATC3 10,58

COMPL. DE JORNADA DE DEDICACIÓN ESPECIAL

2.525,76



Por la Administración,

El Secretario General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León,

Fdo.: Vicente Cuadrillero Martín

Por los trabajadores,

El Secretario de Administración Autónoma de la FSP-UGT de Castilla y León,

Fdo.: José Miguel García Álvarez

El Secretario General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Castilla y León,

Fdo.: Carlos Julio López Inclán