



PROPUESTAS DE CGT DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL



TÍTULO I

PARTES CONCERTANTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Capítulo II I.– Ámbito de aplicación

Artículo 2.– Ámbito personal, funcional y territorial (incluir los cambios...)

4.– Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

Además de los que recoge el convenio los siguientes:

- f) El personal contratado como experto docente por el ECYL, a que se refiere la Orden EYE/604/2005, de 28 de febrero.
- g) El personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre.
- h) Los profesores de Religión a los que resulte de aplicación el Real. Decreto 696/2007 de 1 de junio, sin perjuicio de lo establecido en la disposición Adicional Segunda 1.
- i) Los Asesores Lingüísticos a que se refiere el convenio de colaboración celebrado entre el Ministerio de Educación y Ciencia y The British Council en febrero de 1996, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda 2.

Artículo 3.– Ámbito temporal (incluir)

1. El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 con independencia de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León y su duración se extenderá hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil catorce.

2.- No obstante, se consolidaran las cantidades percibidas a cuenta por el personal incluido en el mismo desde el 1 de enero del 2008.

3.– Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

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

Artículo 4.– Denuncia (mantener)

TÍTULO II

INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Capítulo I Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio

Artículo 5.– Composición y funciones. Mantener con las modificaciones

2.– Son funciones de la Comisión:

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

(añadir) 11.- Las Actas de Paritaria y de los grupos de trabajo deberán ser públicas y remitirse a todos los sindicatos con representación en el ámbito y a los comités de empresa.

Artículo 6.– Comisión para la igualdad de oportunidades.

Capítulo II Procedimiento de solución de discrepancias

Artículo 7.– Sistemas de solución de discrepancias. Eliminar por inoperante.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Capítulo I Poder de dirección

Artículo 8: Poder de dirección.

Capítulo II Planes de Empleo

Artículo 9.– Planes de empleo - sustituir por Planes de ordenación

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

Los Planes para la ordenación de los recursos humanos serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores siendo obligatorio el uso de esta figura al objeto de una posible regulación, reordenación, reorganización... de las actuales plantillas de personal.

TÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO Capítulo I Principios o criterios generales

Artículo 10.– Provisión de vacantes sustituir por ...

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. La provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral ~~cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización,~~ se llevará a cabo ~~con carácter general~~ por los procedimientos de concurso y ~~de libre designación~~ con convocatoria pública.
3. La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en este Convenio y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.
4. AÑADIR Se establecerá una mesa de negociación, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, siendo designados los relativos a la parte social en base a su representatividad en el Comité Intercentros, garantizándose al menos, un representante por cada sindicato con representación en el mismo y cuyo objeto sea el análisis y evolución de los recursos humanos en los distintos colectivos y ámbitos, negociando medidas tendentes a la mejora y la eficacia en la gestión de los mismos y sus trabajadores con criterios de calidad y eficiencia en el ámbito de posibilitar estabilidad en el empleo.

Capítulo II Provisión de vacantes

Sección Primera.– Movilidad por motivos de salud, maternidad y causas excepcionales

Artículo 11.– Cambio de puesto por causa de salud. Sustituir por ...

1. 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.

2. Se procederá al cambio de puesto por motivos de salud en los siguientes supuestos:

a) Declaración de Incapacidad Permanente Parcial certificada por el INSS

A petición del trabajador y siempre que no sea posible la adaptación de su puesto, la Admón. deberá adscribir al trabajador a otro puesto de la misma categoría profesional y, en su caso especialidad, a los trabajadores fijos, previa certificación de la misma por el INSS. La adscripción al nuevo puesto tendrá carácter definitivo cuando el trabajador ocupara con tal carácter su puesto de origen. De no existir dicho puesto la Admón. adscribirá al trabajador a otro puesto de inferior categoría percibiendo las retribuciones de su puesto de origen.

b) Declaración de Incapacidad permanente TOTAL certificada por el INSS

1. Declarada la situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Administración procederá, a petición del trabajador, y cumpliendo lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de su puesto de trabajo por otro acorde con su estado físico, supeditado a la existencia de vacante en la Relación de Puestos de Trabajo, de igual o inferior grupo profesional al del trabajador. El Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales establecerá que el nuevo puesto de trabajo que se le oferte sea compatible con el estado de salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el Informe del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales, al trabajador se le ofrezca un puesto en su misma localidad y lo rechace, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional. En el supuesto de que la Incapacidad Permanente Total derive de las contingencias de enfermedad profesional o accidente de trabajo, será necesaria la autorización previa del Instituto Nacional de la Seguridad Social, autorizando la compatibilidad entre la percepción de la pensión y el trabajo a desarrollar en el nuevo puesto.

2. Si en la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual se estableciera, según dispone el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, la reserva del puesto de trabajo, con suspensión de la relación laboral por un período de dos años con posibilidad de revisión, se adjudicará, si hubiera vacante adecuada, al Incapacitado un nuevo puesto de trabajo compatible con su estado de salud, de manera provisional, a la vez que simultáneamente habrá de reservársele el propio por dos años. Transcurrido el plazo de dos años de revisión sin alteración de la calificación de Incapacidad, se extinguirá la relación laboral suspendida y el cambio al puesto de trabajo, calificado provisional se elevará a definitivo.

3. En el supuesto de que la declaración de Incapacidad permanente total señale que no es revisable en el plazo que determina el mencionado artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, se producirá la extinción del contrato de trabajo de forma coetánea a dicha resolución, pudiendo el empleado solicitar la incoación de un expediente de traslado por causa de salud que, de resolverse en sentido favorable a su pretensión, deberá tener el carácter de definitivo.

4. El cambio de puesto de trabajo ha de serlo a distinta categoría profesional que la ostentada por el empleado con anterioridad a la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, de igual o inferior grupo profesional. La adjudicación de destino será preferente sobre cualquier otro procedimiento. El destino será definitivo excepto lo que se prevé en el punto 2 de este artículo, procediéndose a la renovación contractual. Las retribuciones a percibir por el desempeño del nuevo puesto de trabajo serán las que correspondan al puesto de origen.

5. Dado que el cambio de puesto implica cambio de categoría profesional el trabajador deberá superar el período de prueba pertinente en los términos previstos en los correspondientes artículos de este Convenio Colectivo. La no superación del periodo de prueba en el destino adjudicado inicialmente conlleva, siempre que lo hubiere, la adjudicación de otro.

6. El plazo para ejercitar el derecho a la presente movilidad funcional será de 6 meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se le declara en la situación de Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Transcurrido dicho plazo sin que sea presentada solicitud al respecto, se entenderá decaído el derecho al reconocimiento a la movilidad que se recoge en este artículo.

7. El personal que hubiera obtenido destino por este procedimiento podrá acceder a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes, debiendo acreditar previamente su capacidad funcional, así como haber permanecido dos años como mínimo en el nuevo destino de carácter definitivo en lo que se refiere a poder participar en el concurso de traslados abierto y permanente.

8. De las solicitudes presentadas y de las Resoluciones adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria, a los Comités de Seguridad y Salud y a los comités de empresa.

9. Se respetará la antigüedad total que tuviera acreditada el trabajador.

Artículo 12.– Protección de la maternidad. (Adaptarlo a la legislación vigente)

Artículo 13.– Traslado por causas extraordinarias. (Mantener)

Sección Segunda.– Concurso de traslados y libre designación

Artículo 14.– Concurso de traslados abierto y permanente. Mantener con los cambios

Como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo vacantes existirá el concurso de traslados abierto y permanente.

Dicho concurso será regulado por Orden de la Consejería competente con sujeción en todo caso a las siguientes normas y criterios:

PRIMERA. Requisitos para participar en el concurso: Para la participación en el concurso abierto y permanente deberán reunirse, a la fecha de referencia de méritos y vacantes establecida en la norma Quinta, apartado d) último párrafo de este artículo los siguientes requisitos:

a) Ser personal laboral fijo o fijo discontinuo ~~con relación de servicios continuos~~, incluido el personal en excedencia, salvo los excedentes voluntarios por interés particular durante el período mínimo de permanencia en la situación de excedencia.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

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

En la expresión «Incluido al 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.

Excepcionalmente podrá participar el personal perteneciente a la plantilla de la Administración que haya sido o sea objeto de transferencia, traspaso o adscripción a otra Administración, Organismo o Ente de naturaleza pública, a quien se exceptúa asimismo de los requisitos establecidos en las letras c) y d) siguientes. La participación de este personal se efectuará con arreglo a las prescripciones contenidas en la norma reguladora de dicha transferencia, traspaso o adscripción que, en todo caso, deberá garantizar a este personal su participación en el concurso abierto y permanente de forma indefinida. ~~en, al menos, las resoluciones de concurso consecutivas incluidas en el periodo de cinco años siguientes, contados desde la Fecha de la efectividad de la transferencia, traspaso o adscripción.~~

b) No estar sufriendo sanción que inhabilite para el trabajo.

c) Para poder concursar por primera vez deberá acreditar, una antigüedad de al menos un año, con carácter fijo, al servicio de esta Administración en la misma categoría desde la que concursa. En el supuesto de personal de nuevo ingreso que, en aplicación de la normativa sobre Incompatibilidades en el sector público, opte por quedar en excedencia en el puesto de nuevo acceso, el requisito de un año en la categoría se entenderá sustituido por el de haber transcurrido al menos 1 año a contar desde la fecha de ingreso.

Excepcionalmente no será exigible el requisito señalado en el párrafo anterior en los supuestos en que el trabajador, venga obligado a participar en el concurso de traslados abierto y permanente como única forma de reingreso al servicio activo. En estos supuestos el trabajador será considerado a todos los efectos como concursante forzoso y tendrá la obligación de superar el periodo de prueba en el puesto que se le adjudique cuando hubiera sido declarado en excedencia por incompatibilidad antes de la superación de dicho periodo.

d) Haber permanecido al menos dos años en el puesto de trabajo obtenido por este procedimiento.

e) Ostentar la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad a que pertenezcan los puestos que solicita o bien ostentar una de las categorías profesionales incluidas en el mismo área funcional a que pertenezcan los puestos que solicita. A estos efectos y en tanto no se adopten nuevos acuerdos en la materia, se consideran áreas funcionales las siguientes:

- Área socioeducativa, integrada por las categorías profesionales del Grupo II siguientes: Educador, Técnico de Atención al Menor en Institución, Técnico de Atención al Menor en Medio Abierto, Responsable Nocturno de Internado, Técnico en Orientación Profesional, Técnico de Gestión Cultural y/o Deportiva, Responsable de Centros de Educación Preescolar, Educador de Discapacitados, Estimulador, Psicomotricista y Titulado de Grado Medio.

- Área Asistencial, integrada por las siguientes categorías profesionales del Grupo III: Ayudante Técnico Educativo, Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales, Auxiliar de Enfermería y Técnico Superior en Educación Infantil.

- Área de Personal de Conducción, integrada por las siguientes categorías profesionales del Grupo III: Oficial de la conductor, Conductor- maquinista y Tractorista.

- Área de Oficios, integrada por las categorías profesionales del Grupo III siguientes: Oficial de la de Oficios y Mecánico de Mantenimiento.

- Área del Grupo V, integrada por las categorías que forman este Grupo

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

Para concursar de una categoría a otra dentro del mismo área funcional se deberá poseer la titulación exigida para su acceso, así como el resto de los requisitos que se establezcan para el puesto determinado en la relación de puestos de trabajo. Tanto la titulación como el cumplimiento de los requisitos del puesto deberán acreditarse junto con la solicitud de participación en el concurso.

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

- El personal objeto de transferencia, traspaso o adscripción a que se refiere el párrafo tercero de la letra a) anterior, cuando devenga en utópico su retorno por no existir plazas de su categoría profesional y, en su caso, especialidad.
- El personal excedente al que, durante su situación de excedencia, le haya sido suprimida su categoría profesional y, en su caso, especialidad.
- El personal en excedencia voluntaria que con ocasión de reordenación o reestructuración administrativa posterior a su pase o acceso a la situación de excedente devenga en utópico su derecho al reingreso por no existir puestos de su categoría y, en su caso, especialidad o que, aun existiendo, hayan transcurrido más de seis meses, a contar desde el siguiente al de finalización de su situación de excedencia, sin haberse producido ninguna vacante de su categoría y, en su caso, especialidad.

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

- El personal en activo o en excedencia cuando los puestos de trabajo correspondientes a su categoría profesional hayan sido o sean declarados a funcionarizar, siempre y en tanto que no se les permita acceder a la funcionarización o no reúna los requisitos de titulación exigidos para ella.
- El personal en activo o en excedencia cuya categoría profesional haya sido o sea declarada «a extinguir».

Por su parte, los trabajadores trasladados por causas de salud únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a puestos de categoría idéntica a la correspondiente al nuevo puesto que les haya sido adjudicado y deberán acreditar el grado de discapacidad en su solicitud. Los Servicios de Prevención, con carácter previo a la adjudicación del destino deberán informar sobre la adaptabilidad de los puestos solicitados a la discapacidad del solicitante. Si el informe de los citados Servicios considerara no adaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador no manifestara tal circunstancia en su solicitud y le fuera adjudicado un nuevo puesto de trabajo, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo de los Servicios de Prevención.

f) 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.- Periodicidad del concurso.

El concurso tendrá 4 resoluciones anuales: en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre. Dichas resoluciones serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León con inclusión de las plazas adjudicadas y vacantes.

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

TERCERA.- Plazas de posible adjudicación.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

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

- a) Que estén reservadas para su provisión por promoción interna y/o turno libre.
- b) ~~Que sean de libre designación~~ - eliminar las plazas de libre designación
- c) Que, incluidas en un Plan de ordenación de recursos humanos de los previstos en el artículo 8 de este Convenio, así lo determine el mismo.
- d) Que estén reservadas para su provisión por motivo de salud o violencia de género. El número de plazas que se podrán proveer por concurso por estas causas será, como máximo hasta el 20% de las vacantes por categoría en cada provincia.
- e) ~~Que la Administración haya estimado procedente su exclusión por razones técnicas, organizativas o productivas. En este caso por la Administración se dará cuenta a la Comisión de Traslados, de forma pormenorizada, de las plazas excluidas y los motivos de su exclusión.~~
- e) Asimismo, las plazas ocupadas por trabajadores contratados por duración determinada se considerarán vacantes en función de la fecha fijada o prevista como de finalización del contrato, y en consecuencia serán incluidas como adjudicables en aquella fase de resolución correspondiente al mes de finalización del contrato, anticipándose a la fase de resolución inmediata anterior cuando la fecha de finalización esté comprendida en el primero de los tres meses a que se extiende cada fase de resolución. (incluir)

Al objeto de realizar la adjudicación de las vacantes, las Consejerías y las Gerencias de Organismo Autónomos remitirán, a la Dirección General de la Función Pública, antes del día 10 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, las plazas vacantes que puedan ser objeto de adjudicación en la siguiente resolución, así como las excluidas, indicando en este caso la motivación. (art. 1.4. ORDEN PAT/90/2006, de 27 de enero).

CUARTA.- Baremo

La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:

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

No se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia por incompatibilidad así como los supuestos de excedencia establecidos en el artículo 58.7, ni el tiempo de suspensión del contrato por causa de privación de libertad y suspensión del período de prueba,

Cuando un trabajador se encuentre desempeñando temporalmente funciones correspondientes a otra categoría, es decir, en los supuestos de movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría, la antigüedad se computará en la categoría 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 el orden alfabético de apellidos y nombre iniciándose por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra que, para determinar el orden de actuación de los aspirantes a los procesos selectivos de esta Administración y de los Organismos Autónomos dependientes de ésta, resulte seleccionada como letra inicial en el sorteo celebrado al efecto y que resulte de aplicación a la fecha de referencia de méritos.

QUINTA.- Solicitud

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

a) La solicitud se formalizará en el modelo normalizado que se determine y, junto con el certificado de los méritos y del cumplimiento de los requisitos exigidos para concursar y ser adjudicatario de los puestos solicitados, se podrá presentar en los registros de los órganos administrativos, según lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. De presentarse por correo certificado, deberán ser selladas y fechadas por el funcionario correspondiente antes de ser enviadas.

b) Si las solicitudes adolecieran de defectos subsanables que impidiesen su tramitación, o hubieran sido presentadas sin alguno de los documentos establecidos en el párrafo precedente, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución.

c) Las solicitudes una vez completadas, se mantendrán válidas hasta agotar el periodo necesario para ser valoradas en cuatro resoluciones.

No obstante y con el fin de respetar los plazos previstos para adoptar en tiempo las respectivas resoluciones y dado el carácter abierto y permanente del concurso, en cada fase de resolución, se valorarán únicamente las solicitudes que, presentadas en la forma indicada en el apartado a) de esta Norma antes de finalizar el último día del plazo para dictar la resolución definitiva anterior, se encuentren vigentes y completas en la sede del órgano competente para resolver antes de las cero horas del día 16 de los meses de diciembre, en lo que se refiere a la resolución de febrero; marzo, en lo que hace a la resolución de mayo; junio, si se trata de la resolución de agosto; y septiembre, en el supuesto de la resolución de noviembre.

Son solicitudes completas aquéllas que han sido presentadas junto con la documentación correspondiente y en el caso de que se les haya requerido subsanación, ésta deberá estar realizada.

Excepcionalmente la solicitud se considerará completa sin el Certificado de méritos, a cumplimentar por el Secretario General, Gerente o equivalente, cuando el trabajador lo haya solicitado al órgano competente antes del día 10 de febrero, si desea concursar en la resolución de mayo y siguientes, antes del día 10 de mayo, si desea concursar en la resolución de agosto y siguientes, antes del día 10 de agosto, si desea concursar en la resolución de noviembre y siguientes y antes del día 10 de noviembre, si desea concursar en la resolución de febrero y siguientes, y así lo acredite mediante la presentación de la copia debidamente compulsada de la solicitud de su expedición, en la que resulte legible su registro de entrada.

Asimismo y a los efectos de simplificar el procedimiento evitando en lo posible la reiteración de actos y documentos estarán exentos de presentar la documentación acreditativa de los méritos alegados, en los supuestos de nuevas solicitudes siempre que la que esté obligado a presentar de acuerdo con los términos de la nueva solicitud coincida con la presentada anteriormente y las circunstancias y datos que se hicieron constar en ésta no hayan, o debieran haber, sufrido variación.

Dado el carácter abierto y permanente del concurso que se convoca, podrá ser objeto de petición, siempre que el interesado reúna los requisitos establecidos en este Convenio, cualquier plaza incluida en la relación de puestos de trabajo con independencia de su situación (vacante o no) en el momento de presentar la solicitud.

La petición de plazas podrá hacerse de forma individualizada (a puestos concretos), y/o de forma genérica (a puestos sin determinar al no tener preferencia por ninguno en concreto). En este último caso, se puede solicitar el traslado de dos formas: 1) pidiendo centro, categoría, en su caso especialidad, y localidad; o 2) pidiendo categoría, en su caso especialidad, y localidad.

De formularse en una misma solicitud petición de plazas de forma genérica e individualizada se dará prioridad en la adjudicación a la petición individualizada.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

Tanto la petición individualizada como la genérica se realizará mediante la utilización en cada caso del código de identificación correspondiente.

A estos efectos por la Consejería competente en materia de Función Pública se publicará la relación de puestos de trabajo de personal laboral con el código, de cinco o seis cifras, identificativos de cada plaza que aparece en la columna «puesto de trabajo», así como la relación de centros y el código identificativos de cada uno de ellos, tal y como han de ser objeto de petición en el concurso.

Para que puedan ser solicitadas, tanto de forma individualizada como genérica, las plazas que resulten de la creación o modificación de las relaciones de puestos de trabajo o las afectadas por las nuevas codificaciones que puedan producirse en el futuro, deberán publicarse en el Boletín Oficial de Castilla y León con una antelación suficiente según la resolución en la que vayan a ofertarse en el concurso de la siguiente forma: antes del día 1 del mes de febrero, respecto de las plazas que vayan a incorporarse en la resolución del mes de mayo; antes del día 1 de mayo, respecto de las plazas que vayan a incorporarse en la resolución de agosto; antes del día 1 de agosto, respecto de las plazas que vayan a incorporarse en la resolución de noviembre y antes del día 1 de noviembre, respecto de las plazas que vayan a incorporarse en la resolución de febrero.

La fecha de publicación de los correspondientes Decretos de aprobación de las relaciones de puestos de trabajo que recojan los códigos identificativos de las plazas será la de referencia para la aplicación de las normas del párrafo precedente.

En todo caso, no podrán adjudicarse las plazas hasta que adquieran la condición de vacantes a efectos del concurso, y hayan sido incorporadas al concurso como objeto del mismo en los términos reseñados en los párrafos precedentes.

La fecha de referencia de méritos de cada resolución será la del último día del mes de la resolución anterior.

El interesado podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el mismo momento en que se presente en cualquiera de las formas establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

SEXTA.- Adjudicación de destinos

La adjudicación de destinos se realizará según el orden de preferencia especificado por el concursante en la solicitud de participación sin perjuicio de los derechos de preferencia señalados en este artículo.

Si en aplicación de las preferencias fuera necesaria superar en el orden de adjudicación a trabajadores con mayor puntuación, éstos serán los que menor diferencial de puntuación guarden con los preferentes.

Cuando la petición se realice de forma genérica y exista más de una vacante susceptible de ser adjudicada, ésta se realizará a plazas no ocupadas, y si todas ellas lo están se seguirá el orden del código identificativo de cinco o seis cifras que figura en la relación de puestos de trabajo publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León» a efectos del concurso en la columna que dice «Puesto de trabajo», empezando por la ~~plaza con numeral más alto~~ vacante cuyo interino tenga más antigüedad en dicha plaza. (incluir)

El criterio recogido en el apartado anterior para los supuestos de petición genérica será aplicable a los casos de incumplimiento por parte de los concursantes forzosos de solicitar todas las plazas de su grupo, categoría y, en su caso, especialidad y no resulten adjudicatarios de ninguna de las plazas solicitadas.

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

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

SÉPTIMA: Preferencias en la adjudicación.

El personal trasladado a tenor de las previsiones del artículo 16.2.2 del Convenio Colectivo, tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la localidad o en el centro de procedencia.

El personal cesado en puesto de libre designación, tendrá preferencia para ocupar puestos de su misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, bien en la localidad correspondiente al destino de carácter definitivo obtenido con anterioridad al ocupado en libre designación, bien en la localidad del último, siempre que éste se hubiera desempeñado durante un mínimo de un año. La opción por una de dichas localidades deberá realizarse en la solicitud de participación en el concurso.

3. En el supuesto de movilidad dentro del mismo área funcional, los concursantes que ostenten, idéntica categoría al de las plazas solicitadas, tendrán preferencia respecto del resto de los solicitantes que no reúnan dicho requisito (incluirlo = que está en el grupo V)

4. Los trabajadores en adscripción provisional derivada del cese en su puesto de trabajo definitivo en virtud de la ejecución de una sentencia o de la resolución de un recurso o reclamación administrativa, en los términos previstos en la norma Duodécima. Dichos trabajadores deberán participar en la primera resolución del concurso que se realice siguiente e inmediata a su cese en la que pudieran concursar, así como en las sucesivas de no obtener plaza en la primera.

5. Sólo serán tenidas en cuenta las preferencias alegadas por los interesados en la solicitud de participación en el concurso y suficientemente justificadas con los datos reflejados en el certificado de méritos. Para ejercitar la preferencia se deberán solicitar todas las vacantes susceptibles de ser adjudicadas en aplicación de este derecho.

6. En el caso de que más de un trabajador ejercite su preferencia sobre una misma plaza la prioridad en la adjudicación se efectuará con arreglo a los criterios señalados en la norma Sexta.

OCTAVA.- Ceses y tomas de posesión.

a) El plazo para tornar posesión del nuevo destino obtenido será de tres días hábiles si dicho destino se encuentra en la misma localidad del destino anterior ~~no implica cambio de residencia~~ y de quince días naturales si el destino obtenido es en otra localidad diferente a la que ostentaba el trabajador. ~~implica cambio de residencia o comporta el reintegro al servicio activo.~~

b) El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de publicación de la resolución del concurso en el «Boletín Oficial de Castilla y León». Si la resolución comporta el reintegro al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

c) El órgano competente en materia de personal correspondiente al lugar donde preste servicios el trabajador podrá, no obstante, y salvo que el puesto haya sido adjudicado en el concurso o al mismo deba acceder otro trabajador, diferir el cese por necesidades del servicio por un período máximo de un mes, debiendo comunicarse tal decisión al propio interesado y a la Unidad a que haya sido destinado el trabajador.

d) Asimismo, se diferirá el cese y la toma de posesión, o se prorrogará ésta cuando el adjudicatario no tuviese anterior destino, 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.

e) En los supuestos c) y d) anteriores y a efectos únicamente de antigüedad, se tendrá en cuenta como fecha de toma de posesión aquella en la que, de no haber mediado demora, se hubiera producido.

f) El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que en su caso hayan sido concedidos a los interesados, salvo que el puesto haya sido adjudicado en el concurso y/o al mismo deba acceder otro trabajador.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Junta de Castilla y León

g) En los supuestos de incapacidad temporal, el cómputo de los plazos se iniciará a partir del correspondiente alta o agotamiento del período de incapacidad Temporal salvo que el puesto haya sido adjudicado en el concurso y/o al mismo deba acceder otro trabajador. Esta previsión será extensible a los supuestos de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

h) Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por Incompatibilidad.

i) En los supuestos contemplados en los números anteriores, la demora en el cese no impedirá por sí sola que los puestos afectados por la misma sean objeto de oferta en la resolución inmediata y siguiente a aquella en que el trabajador cuyo cese ha sido demorado resultó adjudicatario, procediéndose en el supuesto de resultar estos adjudicados a acordar de oficio los ceses y tomas de posesión que precedan.

NOVENA.- Renuncias

1. 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, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

2.- La misma obligación de permanecer al menos dos años en el destino obtenido recogida en el número precedente es exigible al personal que haya obtenido destino definitivo por causa de salud.

3. Igualmente se podrá renunciar cuando, durante el plazo posesorio, se hubiere obtenido otro destino definitivo en cualquier convocatoria pública de ésta o cualquier otra Administración.

DÉCIMA.- Comisión de Traslados

Existirá una Comisión de Traslados, de la que formarán parte paritariamente junto a los representantes que libremente designe la Administración, un representante de cada una de las Organizaciones 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.~~

Corresponderá a la Comisión de traslados, entre otras funciones que vendrán señaladas en la Orden de la Consejería competente en materia de Función Pública a que se ha hecho referencia al comienzo del artículo, la resolución de las reclamaciones que, relacionadas con sus competencias, se formulen contra la adjudicación provisional

UNDÉCIMA.- Pérdida y adquisición de categoría

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

DUODÉCIMA.- 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.

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

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

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

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

En ambos supuestos el trabajador está obligado a participar en el concurso abierto y permanente hasta la obtención de un destino definitivo en todas las plazas de su categoría en la localidad.

Cuando exista más de una vacante susceptible de ser adjudicada provisionalmente, se aplicarán las siguientes normas: Se adjudicarán primera las vacantes no ocupadas; en el caso de que todas ellas lo estuvieran se seguirá el orden del código identificativo de cinco o seis cifras que figura en la relación de puestos de trabajo publicada en el BOCyL a efectos de concurso en la columna que dice "puesto de trabajo", empezando por la plaza vacante cuyo interino tenga más antigüedad en dicha plaza. (incluir) ~~con numeral más alto.~~

2.- Cuando haciendo uso de la segunda opción prevista en el apartado e) de la norma primera de este artículo, a saber: concurso a puestos del mismo área funcional, el trabajador cesado en su puesto y que se encuentra en alguna de las situaciones previstas en el número anterior, hubiese resultado adjudicatario de un puesto perteneciente a una categoría profesional y, en su caso, especialidad, distinta a aquella desde la que concursó, consolidará la categoría correspondiente al puesto adjudicado y del que ha sido cesado, en aplicación de lo establecido en la norma Décima de este artículo.

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

- a) Desde la categoría y, en su caso especialidad, desde la que concursó en la resolución en que resultó adjudicatario. En este supuesto a los méritos acreditados en dicha resolución se sumarán los correspondientes al tiempo de prestación de servicios en el período inmediato posterior, tanto si fueron desempeñados en el puesto en que resultó adjudicatario como si lo fueron en alguna de las situaciones previstas en el número 1 anterior, computándose todos ellos dentro del apartado a) de la norma cuarta.
- b) Desde la categoría y, en su caso especialidad, correspondiente al puesto en que resultó adjudicatario y posteriormente fue cesado. En este supuesto únicamente tendrá preferencia para obtener puesto de igual categoría y, en su caso, especialidad en la localidad de cese.»

Artículo 15.– Libre designación. – Eliminar

Capítulo III Movilidad funcional y geográfica

Artículo 16.– Movilidad geográfica. (modificar con los siguientes cambios)

1.– La movilidad que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, y que no implique cambio de residencia se realizará por causas objetivas, organizativas o funcionales justificadas fehacientemente ~~necesidades del servicio~~ procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

Esta movilidad sólo podrá realizarse si existe una plaza vacante en la RPT susceptible de cubrirse por este proceso. En ningún caso podrá moverse a un trabajador a ningún centro si no existiera ninguna vacante en la RPT donde poder incorporarse. (incluir)

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

En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad geográfica serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos. (incluir)

Actualizar cantidades

2.– Cuando dicha movilidad exija cambio de residencia del trabajador y éste no hubiera sido contratado específicamente para prestar servicios con el carácter de móviles o itinerantes, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En todo caso se entenderá que se cumple el requisito de cambio de residencia cuando el trabajador fuere desplazado o trasladado para prestar servicios en un municipio distinto ~~que diste más de 40 kilómetros desde aquél en que~~ al que se hallaba hasta entonces prestándolos. Esta distancia podrá reducirse o ampliarse cuando las circunstancias del supuesto concreto así lo aconsejen y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

2.1. Desplazamiento: Cuando su duración fuere inferior a 12 meses en un período de 3 años y suponga cambio de residencia.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 15 días naturales en el caso de desplazamiento de duración superior a 3 meses y de 5 días naturales cuando exceda de 15 días.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, los gastos de viaje correspondientes al inicio y fin del desplazamiento y a una indemnización por importe de 64.60 euros por cada día que dure el desplazamiento.

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

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador ante la Jurisdicción competente.

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por el órgano competente en materia de personal al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 45 días ~~30 días~~ a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 42 ~~42~~ mensualidades.

La compensación prevista para el supuesto de que el trabajador opte por el traslado se cifra en los siguientes términos:

- Una cantidad a tanto alzado de 7177,49 EUROS incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador.

– Abono de los gastos de viaje y enseres así como una compensación económica por importe de 100 euros (16.638 pesetas) para el trabajador y para cada una de las personas a su cargo.

– Una cantidad a tanto alzado de 10766,24 euros, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador, en el supuesto de que no se le facilite vivienda.

Para los años 2012 y sucesivos las precitadas cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje en que varíe el I.P.C. en la Comunidad de Castilla y León correspondiente al año inmediato anterior, tomado de noviembre a noviembre.

Asimismo el trabajador trasladado tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría y especialidad que se produzcan en el centro o localidad de procedencia.

Si por traslado uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la Administración, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante de su categoría y, en su caso, especialidad, sin que proceda para éste último indemnización o compensación alguna.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación antes citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión de la Administración podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Cuando el traslado afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, 30, el traslado aludido deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores con sujeción a las siguientes normas:

1.- Tendrá una duración no inferior a 15 días.

2.- Deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Administración y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

3.- La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento.

4.- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

5.- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de empresa, o de representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6.- Tras la finalización del período de consultas la Administración notificará a los trabajadores afectados su decisión sobre el traslado.

7.- Contra la decisión a que se refiere el punto 6 que antecede se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el párrafo 8.º del apartado 2.2 de este artículo. La interposición del conflicto, a tenor de lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

8.- El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previsto en los puntos 4 y 5 anteriores, se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 3º del apartado 2.2 de este artículo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Artículo 17.- Movilidad funcional. (Incluir)

La movilidad funcional sólo será aplicable a trabajadores fijo o fijos discontinuos. Esta movilidad se realizará a aquellas plazas vacantes incluidas en la RPT.

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.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité de Empresa.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 1 año, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos.

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

Artículo 18.– Trabajos de superior e inferior categoría (mantener con los cambios...)

1.– La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención, y siempre que fuere posible se llevará a cabo utilizando el sistema rotatorio.

2.– La encomienda de trabajos de superior o inferior categoría será acordada mediante Resolución motivada del órgano de la Administración que, en cada caso, resulte competente, previa la apertura del correspondiente expediente que será incoado por la Administración a instancias de la Jefatura de Personal correspondiente al puesto que se pretenda cubrir.

De la Resolución que en cada caso se adopte se dará traslado inmediato tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales.

3.– La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa competente. En defecto de acuerdo, 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 categoría 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.

(incluir) Para ello se crearán bolsas de categorías de todos los trabajadores que quieran acceder a dichos trabajos.

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

5.– El desempeño de trabajos de superior categoría será un derecho y dará lugar 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 de categoría superior 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. Tampoco servirá para acreditar el cumplimiento del requisito de estar en posesión de la categoría profesional reconocida exigido como alternativo al de titulación para el ingreso en determinadas categorías.

No puntuará para la promoción interna, pero sí para el resto de convocatorias de las Administraciones Públicas y de las convocatorias de oposición libre para el personal de la Junta de Castilla y León.

7.– Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de superior categoría serán, ~~salvo que se justifique su no necesidad~~ objeto de cobertura mediante contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su periodo de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

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

8.- El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo al trabajador a quien se le encomienden aquellas la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 19.- Lugar de trabajo y desplazamiento (mantener con los cambios...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV De la Promoción Profesional

Artículo 20.- Promoción interna (mantener con los cambios...)

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.

En línea con dicho objetivo por la Comisión Paritaria se procederá de manera inmediata a valorar la conveniencia y oportunidad de, entre otras posibles medidas, implantar procesos de promoción cruzada desde los grupos equivalentes de personal funcionario, estatutario y docente a los grupos profesionales de personal laboral y a la inversa.

Entre tanto, por la Administración ofrecerá anualmente la promoción interna ~~se facilitará la promoción interna~~, que se instrumentará a través del procedimiento regulado en este capítulo. A tal efecto se ~~podrán~~ ofrecerá a este procedimiento hasta el cien por cien de las plazas ~~vacantes de necesaria cobertura~~ que hayan resultado vacantes durante quince meses en el concurso de traslados. ~~resulten vacantes de las ofertadas en concurso de traslados.~~

Artículo 21.- Tipos de promoción (mantener con los cambios...)

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

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

C.- Cruzada (extenderlo a todas las categorías) (incluir)

Artículo 22.– Requisitos. Mantener

Artículo 23.– Convocatoria (mantener con los cambios...)

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.

La convocatoria será conjunta con la libre y las plazas que no se cubran por p. interna pasarán a turno libre.

La promoción interna será anual y previa a la oferta de turno libre

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 teórico-prácticas, se exigirán conocimientos de carácter general relacionados con la Administración y, en los casos en que se considere indicado, conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas que, en todo caso, estarán sujetos a 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 categoría a la que aspira.

Tercera.– 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.

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

- Por pertenecer al mismo área funcional, 0,20 puntos por mes de servicios, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por pertenecer a una categoría profesional 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 categoría a que se promociona, un punto por cada uno, hasta un máximo de 5 puntos.

Quinta.– Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. 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 (mantener con los cambios...)

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 motivadas fehacientemente por un período máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado y al Órgano competente en materia de personal correspondiente al puesto adjudicado.

~~2. Así mismo y a propuesta de dicho órgano, el Consejero de Presidencia y Administración Territorial, excepcionalmente, podrá diferir el cese por necesidades del servicio, hasta tres meses, incluido el mes de prórroga previsto en el número anterior, debiendo comunicarse también tal decisión al interesado y a la Unidad a que haya sido destinado el trabajador. Eliminar~~

3.- Con independencia de lo establecido en el número anterior, el órgano competente en materia de personal del nuevo destino del trabajador podrá conceder 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.

4.- 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.

5.- En los supuestos recogidos en los números 1, 2 y 4 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 viniera fijada en periodos 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 (mantener con los cambios...)

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% ~~7 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 (mantener con los cambios...)

Los sistemas de selección serán los previstos en el EBEP, o norma que lo sustituya, utilizándose el sistema de concurso-oposición.

~~Los sistemas de selección serán los previstos en el artículo 42 de la Ley de Ordenación 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 (mantener con los cambios...)

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 categoría y, en su caso, especialidad.

(Incluir) En el proceso de concurso-oposición sólo podrán aprobar un número de opositores igual al número de plazas que se convoquen y los méritos sólo determinarán la elección del puesto elegido. Así mismo no podrán superar la primera fase más de un número de cuatro opositores por plaza.

Artículo 28.– Convocatoria. (mantener)

Artículo 29.– Condiciones para el ingreso. (mantener con los cambios...)

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, categoría profesional reconocida requerida.
- Haber cumplido los 16 años ~~18 años~~ de edad o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.
 - Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Artículo 30.– Poblaciones de menos de 2.000 habitantes. Suprimir

Capítulo VI Normas de aplicación a los procesos selectivos

Artículo 31.– Órganos de selección. Nueva propuesta

- 1.- Los Órganos de Selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
- 2.- La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
- 3.- Dos a propuesta del comité intercentros.

Artículo 32.– 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 razonada parta de la Administración, se comunicará al Comité Intercentros y al Comité de Empresa de Centro pertinente.

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 33.– Suspensión y exención del período de prueba (mantener)

Capítulo VII De la consolidación y estabilidad en el empleo

Artículo 34.– Estabilidad en el empleo.

INCLUIR: Con el objeto de mantener el normal funcionamiento de las instituciones y mantener una Administración pública eficaz y eficiente, en el caso de amortización de plazas, el personal laboral fijo deberá ser recolocado preferentemente en plazas de igual categoría y en su defecto en aquellas del grupo igual o inferior que pudiera acceder respetando el nivel retributivo de la plaza de origen. Dicha recolocación deberá realizarse en la localidad donde venía prestando servicios y subsidiariamente en otra localidad pudiendo elegir el trabajador entre todas las vacantes.

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

5.– ~~Eliminar Con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, en el seno de la Comisión Paritaria se elaborará de forma negociada un calendario de procesos de consolidación de empleo temporal con funciones de naturaleza permanente y estructural.~~

~~A tal efecto, se elaborará un estudio donde se identificará todo el empleo susceptible de ser objeto de procesos de consolidación.~~

~~Las características, calendario y criterios que habrán de regir los procesos selectivos serán objeto de acuerdo en la Comisión Paritaria.~~

~~Las plazas que pudieran estar afectadas por estos planes de consolidación no podrán ser objeto de cobertura por los procesos de selección establecidos en el presente Convenio hasta que no se haya finalizado el proceso de consolidación correspondiente, garantizándose a los trabajadores que con carácter temporal ocupan estas plazas la continuidad hasta que se lleven a cabo los procesos de consolidación correspondientes.~~

9.– La Administración informará a los comités de empresa y a sus trabajadores temporales de las vacantes de necesaria provisión de forma periódica y a través de los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

Artículo 35.– Selección de personal temporal (mantener con los cambios...)

1.– La contratación del personal laboral temporal, a excepción del docente y sanitario que se regirá por sus normas específicas, 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 Categoría Profesional 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.

Incluir: El seguimiento y control de las bolsas se llevará a cabo, conjuntamente por la Administración y el Comité Intercentros.

3.– En ausencia de bolsas de empleo y hasta que se conformen las resultantes de la correspondiente Oferta de Empleo Público, la selección se realizará mediante convocatoria específica que se atenderá a lo establecido en el Anexo III.

Incluir: La administración deberá ofertar a todo aquel personal cuyo contrato esté por debajo de la jornada ordinaria aquellas vacantes que se produzcan de jornada completa en su misma categoría y/o especialidad otorgándose dichas vacantes en función de la antigüedad de su contrato en vigor.

Capítulo VIII Otras formas de provisión

Artículo 36.– Permutas. (mantener)

Artículo 37.– Movilidad entre Administraciones Públicas. (mantener con los cambios...)

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado o permuta formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado o permuta que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

La Comisión Paritaria establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de dicho personal.

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

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

TÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 39.– Estructura y bases del sistema. (mantener)

Artículo 40.– Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales. (mantener)

Artículo 41.– Grupos profesionales. Características. (mantener, pero adaptarse al EBEP)

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Junta de Castilla y León

PROPUESTA: EQUIPARACIÓN CON LOS GRUPOS Y SUBGRUPOS DEL EBEP

| GRUPOS (EBEP) | GRUPOS LABORALES | TITULACIONES |
|---------------|------------------|---|
| A1 | IA | Titulación académica universitaria de licenciado o Grado |
| A2 | IB | Titulación académica universitaria de diplomado o Grado |
| B | II | Técnico superior FP, equivalente o categoría laboral reconocida |
| C1 | III | Bachiller, técnico, o equivalente o categoría laboral reconocida |
| C2 | IV | Técnico grado medio, FP1, ESO, equivalente o categoría laboral reconocida |
| | V | Agrupación de trabajadores sin titulación |

Se constituirá una mesa para adaptar las categorías a los grupos de personal laboral a los recogidos en el EBEP

TÍTULO VI
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 43.– Derecho a la Formación. Mantener con los siguientes cambios

3.– Los cursos que convoque la Junta de Castilla y León, para el personal a su servicio, se realizarán a través de los servicios de formación de la Junta de Castilla y León, de forma directa y exclusiva, sin intervención de ningún otro actor. Estos cursos pertenecerán a una de estas cuatro modalidades (....)

Artículo 44.– Asistencia a cursos. Mantener con los siguientes cambios

4.– (...) 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 matrícula, 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 de la Comunidad de Castilla y León, 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 al Comité de Empresa. Se abonarán dietas, matrícula, etc. siempre que la formación esté directamente relacionada con la categoría en beneficio del desarrollo laboral.

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.– Eliminar 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.~~

Artículo 45.– Adaptación de jornada. (mantener con los cambios...)

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 finales o parciales liberatorios, en los términos establecidos en el artículo 77.1.j).

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

Incluir: Este mismo derecho lo tendrán para conciliar la vida familiar y laboral los trabajadores que tengan a su cargo hijos.

TÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Capítulo I Conceptos retributivo

Criterios generales y estructura salarial

Artículo 46.– Criterios generales y estructura salarial. Mantener con cambios

3.– El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de su salario base así como en los siguientes complementos: ~~todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.~~

- a) Personales:
 - Antigüedad.
- b) Plus de categoría.
- j) Atención directa al público.
- l) De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

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

5.– Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del apartado 2.1 de la Disposición Transitoria Cuarta, anualmente y con carácter general, las retribuciones de los empleados experimentarán un incremento en función de las previsiones presupuestarias de crecimiento del IPC y (se actualizarán con el IPC real del mes de noviembre más un punto más al año).

Capítulo II Salario base y complementos salariales

Artículo 47.– Salario base. Mantener

Artículo 48.– Complementos salariales. Mantener con cambios

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 categoría. El plus categoría formará parte del salario base, siendo la cuantía del salario base la correspondiente a la suma de ambas

Artículo 49.– Complementos personales: Antigüedad (mantener con los cambios...)

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

A efectos de trienios, se computarán la totalidad de los servicios prestados como empleado público en cualquiera de las Administraciones Públicas, excepto aquellos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias. 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.

Los servicios prestados en otra Administración se computarán previa acreditación por el interesado. Si dicha acreditación se lleva a cabo dentro de los treinta días siguientes al de inicio de la relación de servicios con la Administración de la Comunidad de Castilla y León producirá efectos desde el día de inicio precitado.

En otro caso los efectos se demorarán al día siguiente de su efectiva acreditación. En todo caso en cuanto a los efectos económicos será de aplicación lo establecido en la normativa sobre devengo de retribuciones del personal laboral.

Artículo 50.– Complementos personales: Otras retribuciones de carácter personal. (mantener con los cambios...)

Artículo 51.– Plus de categoría. Desaparecería como complemento formando parte del salario base

Ajustar las retribuciones de los grupos V, IV y II.

Artículo 52.– Complemento específico.

Actualizar cantidades de forma significativa.

Artículo 53.– Complemento de puesto singular

Redistribuir el montante total dedicado a este complemento entre todo el personal.

Artículo 54.– Nocturnidad

Aumentar la cantidad de este complemento de forma significativa.

Artículo 55.– Turnicidad

Actualizar cantidades

Artículo 56.– Complemento atención continuada (mantener con los cambios...)

Exige la prestación de servicios en sábados, domingos y/o festivos.

El pago el complemento se efectuará por día trabajado.

La cuantía diaria de este complemento queda fijada para el 2013 en 60 euros. ~~33,30 Euros~~

Este complemento se abonará íntegramente al personal ~~contratado a tiempo parcial y~~ que preste servicios ~~exclusivamente~~ en sábados, domingos y/o festivos.

Al personal que exceda de las 7 horas de jornada ordinaria realizadas en sábados, domingos y/o festivos, a dicho complemento le se le sumará la retribución proporcional correspondiente al exceso de jornada.

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.

En la prestación de servicios en régimen de guardias del operativo de prevención y extinción de Incendios forestales será de aplicación el Decreto 113/2007, de 22 de noviembre, que modifica el Decreto 89/2004, de 29 de julio, por el que se establece el operativo de lucha contra incendios forestales en Castilla y León y se regula el sistema de guardias, o norma que lo sustituya y/o desarrolle.

La percepción de retribuciones en concepto de guardias, que se indica en el párrafo anterior, será compatible con el complemento retributivo regulado en el presente artículo.

Artículo 57.– De campañas especiales: Complemento de vialidad.
Mantener actualizando cantidades y fechas

Artículo 58.– De campañas especiales: De prevención y extinción de incendios. Mantener

Artículo 59.– Complemento de jornada partida.
Mantener actualizando cantidades

Artículo 60.– De atención directa al público.
Mantener incluyéndose a todos los colectivos con atención directa al público.

Artículo 61.– Complementos de disponibilidad.
Mantener con el cambio siguiente

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

Artículo 62.– Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
(Incluir este articulado)

1.-Todos los trabajadores percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base (salario base + plus de categoría), antigüedad, complemento específico y de disponibilidad.

2. Las pagas extraordinarias de los trabajadores acogidos a este Convenio se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

b) Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de Grupo Profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

3. A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

Artículo 63 a) Liquidación de partes proporcionales. Incluir

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

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

Artículo 63 b) Liquidación por cambio de puesto. Incluir

1.- El personal laboral que cambie de puesto de trabajo, por cualquiera de los mecanismos previstos en este Convenio, tendrá derecho, durante el plazo de incorporación, a la totalidad de las retribuciones, que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual.

En el caso de que el término de dicho plazo se produzca dentro del mismo mes en que se efectuó el cese, las citadas retribuciones se harán efectivas por la Dependencia que diligencie dicho cese y, por mensualidad completa y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes en que se produce el cese. Si, por el contrario, dicho término recayera en mes distinto al del cese, las retribuciones del primer mes se harán efectivas de la forma indicada, y las del segundo se abonarán por la Dependencia correspondiente al puesto de trabajo al que accede, asimismo por mensualidad completa y en la cuantía correspondiente al puesto al que se ha incorporado.

No obstante lo indicado anteriormente, se llevará a cabo la liquidación por días en los siguientes supuestos:

- a) En el mes de ingreso en el primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.
- b) En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.
- c) En el mes en que se cese en el servicio activo.

Artículo ...- Deducción de retribuciones (incluir).

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal laboral dará lugar, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

1.- Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

2.- Los empleados públicos que por razones de representatividad sindicales estén eximidos de la prestación laboral, podrán solicitar una deducción de haberes equivalente al descuento que se hubiera efectuado como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

Capítulo III Dietas e indemnizaciones

Artículo 64.– Dietas (incluir)

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

La remuneración por estos conceptos será: Por cada comida principal: 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.

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 precitado 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 65.– Jornada laboral. Mantener con los cambios (mantener con los cambios...)

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 concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22, 25 o 27, según los casos, días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas 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. Excepcionalmente se podrá ampliar el límite anterior hasta el máximo de doce horas diarias al personal, en funciones de vigilancia, adscrito a la campaña de prevención y extinción de incendios, siempre que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas.

5.– Se garantiza un descanso diario de 30 minutos los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento la presencia, al menos, del 50% de la plantilla de cada servicio o unidad administrativa. A estos efectos, el personal se organizará en turnos con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

6.- Adaptarlo a la nueva norma de 9 a 19:00 y viernes de 9 a 15:00

La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible cuya parte principal, llamado 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. La parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo y a efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada ordinaria establecida de acuerdo con el apartado 1 y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario, se deberá realizar, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, entre las siete horas y cuarenta y cinco minutos y las quince horas y quince minutos de lunes a viernes y entre las dieciséis y veinte horas de lunes a jueves.

~~7.- Excepcionalmente podrán establecerse para determinados puestos, siempre que así se recoja en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, jornadas de dedicación especial de una duración superior a la prevista como de jornada ordinaria con el límite máximo resultante de multiplicar por siete horas y treinta minutos el número de días considerados como de trabajo tenido en cuenta para el cálculo de la jornada máxima ordinaria en el número 4 de este artículo. Eliminar~~

8.- Días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días asimilados a festivos y no laborables, y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando los servicios de registro e información, así como aquellos otros que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.

9. Jornada Laboral por trabajo nocturno.

En compensación a las características y condiciones del trabajo nocturno se acuerda una reducción de la jornada anual establecida en este artículo en los términos y de acuerdo con los criterios siguientes:

1.- La reducción será de aplicación únicamente a los Centros de Educación especial, C.R.I.E.S., a las Residencias deportivas y juveniles, a las Residencias para personas mayores, C.A.M.Ps y C.Os y centros de menores así como aquellos otros que lo tuvieran recogido en su calendario laboral.

2.- Esta medida será de aplicación a los trabajadores que realicen su actividad en los centros mencionados y en régimen de turnos de trabajo de tres tramos así como los que realicen toda su jornada en horario nocturno.

3.- La implantación efectiva de la reducción de jornada se concretará en función de la negociación de los calendarios laborales de cada uno de los centros afectados por dicha medida, tomando como referencia la aplicable al personal estatutario de la Gerencia Regional de Salud, cuya equiparación máxima se persigue alcanzar.

Artículo 66.- Jornada del personal docente. Mantener con modificaciones

El personal que realiza actividades docentes en las escuelas de Capacitación Agraria, en los Centros de Capacitación Agraria (CECAS) y en la Escuela de Capacitación Forestal de Coca, tendrá una jornada de trabajo semanal igual a la establecida con carácter ordinario, siendo como máximo el 60% de la misma de carácter lectivo y el resto de presencia en el centro para la realización de funciones relacionadas con su actividad.

El personal docente de Educación Primaria, Educación Secundaria y Formación Profesional ajustará su jornada a lo dispuesto en la legislación vigente para el personal funcionario docente de este ámbito.

~~Asimismo~~ Además del personal docente, el personal de los centros educativos de Educación Especial, Integración y Escuelas Hogar, con atención directa al alumnado, desarrollará el 75% de su jornada semanal en atención directa al alumnado y el 25% restante en la realización de funciones relacionadas con la actividad.

Por su parte los educadores de Centros de Menores y técnicos superiores en educación infantil desarrollarán 30 horas, de entre las que tenga asignadas como de trabajo a la semana, en contacto directo con los menores.

Artículo 67.– Jornadas especiales. (incluir)

Se entenderán por jornadas especiales aquellas no comprendidas en el número 6 del artículo 51. Su especialidad deriva de su duración y de su distribución con respecto a la jornada de carácter general precitada en base a la existencia de determinadas condiciones en la prestación de servicios.

1. Se contemplan dentro de las mismas las siguientes:

A) Las que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo. Se fijarán, respetando en todo caso la máxima anual que resulte de acuerdo con lo establecido en el número 1 del artículo 51, en función de una distribución semanal media de 35 horas computadas éstas en períodos cíclicos. En estos casos, además del abono del complemento de atención continuada, corresponderá descansar un día por cada jornada realizada en sábado, domingo o festivo.

A los trabajadores comprendidos en este apartado y respecto al descanso semanal, se les garantizará que el disfrute de éste se haga coincidir en un fin de semana de cada 2, con la excepción del personal que preste servicios en los Monumentos y demás Centros de carácter Histórico Artísticos. ~~, el personal sanitario no facultativo de Residencias de Personas Mayores y cuidadores de los C.A.M.Ps.~~

B) Las que partiendo de la jornada anual ordinaria prevista en el número 1 del artículo 51, su distribución, en atención a las necesidades del servicio, exigen que se lleve a cabo, a lo largo del año, de forma irregular y diferente respecto de las jornadas semanales ordinaria y especiales previstas en este Convenio, teniendo como límite la jornada diaria de hasta 9 horas.

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

La jornada en estos casos, sin rebasar en ningún caso la anual máxima prevista en el número 1 del artículo 51 y la diaria de diez horas y siempre respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas legalmente establecidos, se realizará en función de las necesidades de servicio. Siempre que fuere factible, se notificará a los trabajadores el horario de trabajo con una antelación mínima de una semana.

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

Se incluye en este apartado la del personal Técnico de Atención al Menor en Institución, cuya jornada anual se cifra en 1249 horas y que podrá extenderse a las tardes de los viernes.

Artículo 68.– Campañas especiales. (Sustituir por...)

a) Operativo de Prevención y Extinción contra Incendios Forestales

El personal que realice las guardias de incendios recogidas en el Decreto 113/2007, de 22 de noviembre, por el que se establece el operativo de lucha contra incendios forestales en Castilla y León, y se regula el sistema de guardias, tendrá derecho a las compensaciones económicas y/u horarias recogidas en la citada norma.

b) Campañas especiales de las Direcciones Generales de Deportes y Juventud.

El personal contratado con carácter temporal, dentro de la Campaña de Verano organizada por la Dirección General de Deportes y Juventud para prestar servicios en actividades dirigidas a niños y jóvenes, desarrolladas en su mayor parte, en albergues y campamentos juveniles, y que, además de desarrollar las actividades programadas, deba prestar de forma continuada la atención, vigilancia y cuidado de los menores y personas a su cargo, percibirá una retribución diaria durante el tiempo que dure su prestación.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

Las cuantías que se fijan comprenden todos los conceptos retributivos incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y las vacaciones no disfrutadas, así como un complemento por especial dedicación atendiendo los distintos puestos de trabajo, quedando excluida cualquier tipo de compensación, económica o en descansos que le pudiera corresponder con arreglo al presente Convenio.

| GRUPO | PUESTO DE TRABAJO | RETRIBUCIÓN DIARIA |
|-------|------------------------------|--------------------|
| I | Titulado superior | 91,38 Euros |
| I | Director | 91,38 Euros |
| T | Técnico Médico | 91,38 Euros |
| II | Titulado Grado Medio | 75,93 Euros |
| II | Director de Activ. | 75,93 Euros |
| III | Coordinador | 70,40 Euros |
| III | Animador ocio y tiempo libre | 60,52 Euros |
| IV | Monitor ocio y tiempo libre | 56,36 Euros |

La manutención y alojamiento de este personal, durante el tiempo de prestación de sus servicios, será proporcionado por la Administración.

Artículo 69.– Compensación por horas extraordinarias. (sustituir por...)

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 modulo 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.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera del calendario laboral y de la planilla del trabajador derivadas de las necesidades de la Admón.

En la prestación de servicios en régimen de guardias del operativo de prevención y extinción de Incendios forestales, la compensación se realizará de acuerdo con lo establecido en el Decreto 113/2007, de 22 de noviembre, que modifica el Decreto 89/2004, de 29 de julio, por el que se establece el operativo de lucha contra incendios forestales en Castilla y León y se regula el sistema de guardias, o norma que lo sustituya y/o desarrolle.

La percepción de retribuciones en concepto de guardias, que se indica en el párrafo anterior, será compatible con el complemento retributivo regulado en el presente artículo.

Artículo 70.– Calendarios Laborales. Mantener con los cambios

– Cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por periodos de hasta 4 semanas los descansos entre jornada y semanales. En todo caso y ~~siempre que ello fuere posible~~ en los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal de dos días precitado, se hará coincidir con dos fines ~~un fin~~ de semana al mes como mínimo.

3.– La aprobación del calendario lo será previo acuerdo (en el caso de no existir acuerdo se mantendrá el calendario anterior) ~~a 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. Previamente y en todo caso antes del 31 de octubre de cada año, por la Comisión Paritaria, o Mesa que con participación de la representación del personal a tal fin se constituya, se habrán elaborado calendarios tipo que, en unificación de criterios, servirán de base en la negociación precitada.

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

4.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del 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.- Los órganos correspondientes de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

6.- Para el personal de los centros docentes de la Consejería de Educación, así como aquellos otros centros vinculados de alguna manera al curso escolar, dado que éste no coincide con el año natural, los calendarios laborales se acordarán ~~negociarán~~ y aprobarán antes del comienzo del curso e irán referidos al período de doce meses comprendidos entre el inicio del curso y el comienzo del siguiente.

Siempre que haya una modificación del calendario debido a necesidades del servicio, éstas deberán ser debidamente acreditadas y remitidas tanto al trabajador como al comité de empresa correspondiente. Se realizará de forma rotatoria por los trabajadores afectados.

En aquellos centros que hagan uso de este sistema la compensación será de 1.75 horas por cada hora de trabajo y 13 euros por día, lo que se aplicará igualmente a los cambios de turno que genere la administración.

Capítulo II Vacaciones, permisos y licencias

Sección 1.^a– Vacaciones

Artículo 71.– Vacaciones. Mantener e incluir

Los 22 días hábiles se entenderán como laborables para el trabajador, en cada caso.

Artículo 72.– Solicitud. Mantener

Artículo 73.– Interrupción y cambio de fecha. Mantener y ajustarse a la legislación vigente

1.– Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el empleado público se encuentre en situación de permiso por maternidad o de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

2.– Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, en los supuestos de maternidad o cuando se produzca internamiento hospitalario, ya conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50% del periodo vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Artículo 74.– Acumulación de permisos. Mantener con cambios

1.– El período o períodos de vacación anual podrán acumularse a los días de permiso por razones particulares.

2.– 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.

Artículo 75.– Situaciones especiales. Mantener

Artículo 76.– Personal docente. Mantener

Sección Segunda.– Licencias y permisos

Artículo 77.– Permisos por motivos familiares, de exámenes o sindicales. Mantener con los cambios

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 laborables para el trabajador ~~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.

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 cualquiera de estos documentos: 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

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. Incluir lo recogido en el EBEP, es decir, que se acumule.

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 ~~dos~~ hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

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 permanente.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderá 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 concurre 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, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

II) 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 II), 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 78.- Permisos por razones particulares. Mantener

Artículo 79.- Guarda legal.

1.- Los empleados que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, 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 corresponderá 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 80.- Distinciones. Mantener con los cambios

Los empleados públicos, como reconocimiento público a sus iniciativas y méritos en el cumplimiento de los cometidos y funciones, y con la finalidad de incentivar su actividad profesional tendrán derecho a las distinciones consistentes en insignia conmemorativa, placas conmemorativas, medalla al mérito y mención honorífica, a que se refiere el artículo 6º según redacción del Decreto 137,2003, de 4 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 15/1998 de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Distinciones del Personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y los artículos 9º, 12º y 15º del Decreto 15/1998, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Distinciones del Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Junta de Castilla y León

Los empleados públicos tendrán derecho a los siguientes beneficios:
En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

| | |
|---------------------------|----------------|
| 15 años de servicio | 1 día hábil |
| 20 años de servicio | 2 días hábiles |
| 25 años de servicio | 3 días hábiles |
| 30 años de servicio | 4 días hábiles |
| 35 o más años de servicio | 5 días hábiles |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Los días disfrutados por este concepto tendrán la misma consideración que los permisos retribuidos a que se refiere el número 2 del artículo 65 de este convenio.

En lo no previsto en este precepto, en cuanto a la duración, requisitos y procedimiento para la concesión y disfrute de los beneficios precitados, se estará a lo establecido en el Decreto 15/1998, de 29 de enero, sobre distinciones del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o normativa que le sustituya.

Artículo 81.– Reducción de jornada. Mantener

Artículo 82.– Licencia sin retribución. Mantener

TÍTULO IX

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 83.– Suspensión del contrato de trabajo. Sustituir por lo siguiente

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 5º (periodo de prueba).
- 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.

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 periodo 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 periodo 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 ambas progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 el 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 periodo superior a siete días, el periodo 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 periodos 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores al 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 periodos 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, aún 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

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 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea 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, aún 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) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en este artículo.

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

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

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

A partir del año 2011, el permiso por paternidad regulado en este punto tendrá una duración de 4 semanas contadas de la misma manera que se indica en los párrafos anteriores.

En el caso de que la madre no fuera trabajadora el descanso por maternidad lo disfrutará el otro progenitor.

Artículo 84.– Excedencias.

1.– Excedencia voluntaria por interés particular (mantener con los cambios...)

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 Comité de Empresa.

~~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. Eliminar~~

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

El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados abierto y permanente en los términos previstos en el art.14, salvo cuando se trate de personal fijo-discontinuo que se otorgará, previa solicitud por escrito del trabajador y en función de que se den los requisitos para ello, directamente por el órgano que en materia de personal resulte competente.

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

2.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar (mantener el texto=Admón.)

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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

3.- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o de familiar (mantener el texto=Admón.)

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 categoría 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. (mantener el texto=Admón.)

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 categoría 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 art.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. (mantener el texto=Admón.)

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 éstos 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 (mantener el texto=Admón. con cambios)

1.- Las/los trabajadoras trabajadores 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 el trabajador o trabajadora ~~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 (mantener el texto=Admón. con cambios)

Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año ~~y siempre que las necesidades del servicio lo permitan~~, al amparo del Art. 46.6, 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 85.– Extinción del contrato de trabajo. (Mantener)

Artículo 86.– Jubilaciones. (Modificar por...)

1. De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

2. Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3. Los trabajadores que accedan a la jubilación al amparo de lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera, norma segunda, párrafo primero, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, percibirán, en las cuantías y condiciones que se indican, las siguientes indemnizaciones:

ACTUALIZAR LA TABLA DE INDEMNIZACIONES

4. Jubilación parcial (incluir todo el texto)

Los trabajadores podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de éstos se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal. La jubilación regulada en este apartado no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el apartado tercero de este artículo como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral.

El trabajador que opte por jubilarse parcialmente concertará con la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, un contrato a tiempo parcial, mediante novación, con reducción de la jornada determinada legalmente, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial irá vinculado necesariamente a un contrato de relevo cuando el trabajador que se jubila parcialmente tuviese menos de 65 años reales y se concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato a tiempo parcial y proceda de las bolsas de empleo correspondientes en su caso.

El trabajador relevista ostentará una categoría profesional del mismo grupo profesional del trabajador que se jubila parcialmente.

La jornada a desarrollar por el trabajador relevista será como mínimo la resultante de la reducción derivada del trabajador jubilado parcialmente, admitiéndose alcanzar hasta el 100% de la jornada ordinaria.

La prestación del servicio durante la realización del contrato a tiempo parcial del que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación o anticipada de jubilación a los 64 años se podrá realizar durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único período anual.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los trabajadores con contrato fijo-discontinuo que realicen trabajos que se repitan en fechas ciertas podrán acceder a la jubilación parcial.

5. Jubilación anticipada a los 64 años de edad (incluir todo el texto)

De conformidad con el Real Decreto ..., de 17 de julio o normativa que lo sustituya, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten con antelación mínima de seis meses a la fecha en que deseen jubilarse, se sustituirá a cada trabajador por cualquier otro seleccionado de entre los trabajadores que, figurando como demandantes en las bolsas de empleo, estén en situación de desempleo e inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo. Dicho contrato deberá tener una duración mínima de un año. La jubilación regulada en este párrafo no dará derecho a la percepción de las cuantías previstas en este artículo, punto 3.

En el caso de que quien ha optado por la jubilación parcial se jubilese anticipadamente a los 64 años de edad, el contrato de relevo se novará en contrato de sustitución a jornada completa con una duración de al menos un año hasta que la plaza se cubra por los métodos establecidos en el presente convenio y siempre que aquél no se hubiera celebrado a jornada completa, ya que, en caso contrario, implicará el cese del trabajador relevista y el relevado será sustituido por un trabajador en las mismas condiciones que las establecidas en el punto anterior.

6. Siempre que así se recoja en un Plan de Empleo, se podrá proceder a jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias incentivadas en las condiciones establecidas en el mismo.

TÍTULO X
RÉGIMEN DISCIPLINARIO (MANTENER EL CONVENIO ACTUAL)

Artículo 87.– Facultad sancionadora (mantener con los cambios...)

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador y al comité de empresa, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 88.– Clase de faltas (mantener)

Artículo 89.– Faltas leves (mantener)

Artículo 90.– Faltas graves (mantener)

Artículo 91.– Faltas muy graves (mantener)

Artículo 92.– Reducción de haberes por ausencias injustificadas (mantener)

Artículo 93.– Sanciones (mantener)

Artículo 94.– Procedimiento (mantener)

Artículo 95.– Prescripción (mantener)

Artículo 96.– Encubrimiento (mantener)

Artículo 97.– Información (mantener)

TÍTULO XI
SALUD LABORAL. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Capítulo I Salud Laboral (Mantener)

Artículo 98.– Derecho a la salud (Mantener)

Artículo 99.– Derechos de participación y representación de los trabajadores. (Mantener)

Artículo 100.– Planificación de actividades. (Mantener)

Artículo 101.– Elementos de protección individual. (Mantener y añadir los puntos...)

5.- Se publicará una relación con los EPIS y vestuario o ropa de trabajo.

6.- Se constituirá una mesa de seguimiento que velará por el cumplimiento de este artículo.

Capítulo II Asistencia y Acción Social

Artículo 102.– Beneficios Sociales. Mantener con los cambios...

1.– Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Junta de Castilla y León realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que, para tal fin, figuran en los Presupuestos. A estos efectos las partes asumen el compromiso de consensuar, a lo largo del período de vigencia del Convenio, incrementos en los Fondos destinados a Acción Social con el fin todo ello de cubrir las necesidades reales del personal.

2.– Todo trabajador, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, tendrá derecho a percibir ~~solicitar~~, para casos de necesidad justificada, un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 3.000 euros, sin interés alguno.

En este apartado, se asume así mismo el compromiso de que en el proyecto de Ley de Presupuestos figure un incremento de las partidas presupuestarias que permitan ampliar la concesión de anticipos reintegrables.

El procedimiento de solicitud y de concesión, así como el resto de condiciones a tener en cuenta para su otorgamiento, serán las contenidas en la Instrucción sobre anticipos Reintegrables de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de 28 de noviembre de 1984 o norma que, en su caso, la sustituya, salvo en lo que se refiere al plazo de devolución que se establece en dieciocho ~~diez~~ meses para los trabajadores de los grupos I y II, y 24 ~~16~~ meses para el resto.

3.– Las Secretarías Generales de las Consejerías correspondientes y autoridad equivalente de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León facilitarán a los trabajadores, para sí o sus familiares, información respecto a cuestiones de índole económica y jurídica sobre la Seguridad Social a favor de los trabajadores y sus familiares y gestionará la obtención de los documentos y certificados que precisen.

4.– En caso de empate con personas no vinculadas laboral, estatutaria o funcionarialmente con la Administración de la Comunidad de Castilla y León, al aplicar el baremo establecido, serán preferentes para el ingreso en una guardería dependiente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, los hijos de los trabajadores a los que afecta el presente Convenio Colectivo.

5.– En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad y situación de riesgo durante el embarazo, la Administración abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100%.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Junta de Castilla y León

A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, plus de convenio y complementos personales, vigentes en cada momento, y del resto de complementos salariales, tomados éstos en una cuantía igual a la media percibida en los doce meses anteriores a la fecha de inicio de cada proceso.

6.- Servicio de cocina y comedor.

1.- Con la finalidad de suplir las dificultades gastronómicas de quienes tienen horario de trabajo en las horas habituales de las comidas, se establece el derecho al disfrute gratuito del servicio de comidas, entendiendo por tales las principales (Comida y/o Cena), al personal que preste servicios en instalaciones o dependencias ~~afectas a los centros que se indican y siempre que los mismos dispongan para los administrados del servicio de cocina y comedor y éste se encuentre abierto a los mismos.~~

No se estima que concurra dicha circunstancia respecto de aquel personal que pueda realizar sus comidas fuera del centro de trabajo por así permitírsele su horario de entrada y salida.

El beneficio aquí regulado solamente es predicable respecto de los empleados que trabajen en el centro y se extiende exclusivamente a una sola comida (comida/cena) al día.

El tiempo empleado para la manutención en este precepto regulada, que en ningún caso será inferior a treinta minutos, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo y por tanto dará lugar a la pertinente prolongación de la jornada por igual período.

Tanto la interrupción como la prolongación de la jornada que traigan su causa del disfrute del beneficio descrito deberán figurar, como condición necesaria para su ejercicio, en los correspondientes calendarios laborales.

El beneficio regulado en este precepto lo será mientras los trabajadores afectados ocupen los puestos de trabajo que motivan su concesión.

~~Los centros a que se hace referencia en el primer párrafo de este apartado, serán los siguientes:~~

~~C. AGRICULTURA Y GANADERÍA Escuelas de Capacitación Agraria~~

~~C. EDUCACIÓN Y C.~~

~~Residencias Juveniles~~

~~Albergues~~

~~CEI~~

~~Castillo de la Mota~~

~~C. SANIDAD Y B.S. Hospitales~~

~~GERENCIA DE S.S. CAMPs (incluido El Virgen del Yermo, de Zamora)~~

~~Centros Ocupacionales~~

~~Residencias de Personas Mayores~~

~~Clubs de Ancianos~~

~~Centros de Menores~~

~~Comedores Sociales~~

2.- ~~Por la Administración, previa negociación con la representación legal del personal, podrá regularse otro régimen de disfrute, incluido el establecimiento~~

Se establecerá para el resto de personal de los centros donde exista servicio de cocina y comedor una tasa de 2 euros por menú para 2013 ~~o precio, de los servicios de cocina y comedor.~~

Artículo 103.- Responsabilidad civil del personal de conducción. Mantener

Artículo 104.- Responsabilidad Civil. . Mantener

Artículo 105.- Póliza de accidentes. Mantener

Artículo 106.- Responsabilidad del personal en contacto directo con menores. Mantener con cambios

La Administración correrá a cargo de las indemnizaciones que sean exigibles al personal que esté en contacto directo con los menores en las mismas condiciones e idénticos conceptos que los contemplados para los profesores y maestros en la Ley 1/1991, de 7 de enero, de modificación de los Códigos Civil y Penal en materia de responsabilidad civil del profesorado.

Esos trabajadores dispondrán de un seguro con cobertura legal que represente al trabajador en caso de conflicto con los menores a cargo de la Admón. Este beneficio se hará extensivo al resto del personal que trabaje en centros de menores que pueda sufrir cualquier tipo de agravio o agresión de los mismos.

TÍTULO XII
DERECHOS SINDICALES
(RECOGIDO EN EL PACTO SINDICAL)

Capítulo III Del Comité Intercentros

Artículo 109.– Del Comité Intercentros (mantener)

TÍTULO XIII
PERSONAL FIJO DISCONTINUO
Capítulo I Normas Generales

Artículo 115.– Concepto. (Mantener)

Artículo 116.– Retribuciones. (Mantener)

Artículo 117.– Proporcionalidad (Mantener)

Artículo 118.– Vinculación. (Mantener con los cambios...)

Los trabajadores fijos-discontinuos quedan vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad, sin que puedan ser reclamados para otro Centro de trabajo salvo por traslado de éste.

En el Sector de Montes de la Consejería de Medio Ambiente se considerará lugar de trabajo la zona o comarca natural y/o forestal en la que se encuentre ubicado el puesto de trabajo.

Para el personal fijo-discontinuo de nuevo Ingreso se establece el periodo de prueba regulado con carácter general en el presente Convenio en relación a la categoría y la superación del oportuno reconocimiento médico al que se refiere el artículo siguiente.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Administración a propuesta de la Consejería de Medio Ambiente y previo acuerdo de la Comisión Paritaria establecerá medidas específicas de movilidad mediante la oportuna convocatoria de concurso de traslados, para que el personal fijo discontinuo adscrito a la citada Consejería pueda participar en el mismo.

Capítulo II Fijos-discontinuos de la Campaña de Prevención y/o Extinción de Incendios Forestales de la Consejería de Medio Ambiente

Artículo 119.– Reconocimiento médico. (Mantener)

Artículo 120.– No incorporación a la campaña. (Mantener)

Artículo 121.– Contenido de la prestación. (Mantener)

Artículo 122.– Cobertura de bajas. (Mantener)

Artículo 123.– Duración. (Mantener)

Artículo 124.– Categorías profesionales. (Mantener)

Artículo 125.– Régimen retributivo. (Incluir el texto)

El régimen retributivo aplicable a los trabajadores fijos-discontinuos será el establecido con carácter general para los fijos a tiempo completo, teniendo en cuenta a efectos del cálculo del salario base y plus de categoría las asimilaciones al grupo Profesional correspondiente.

Las dietas y otras compensaciones económicas se generarán cuando, por necesidades del servicio, los trabajadores queden obligados a efectuar los gastos correspondientes.

Los medios de locomoción hasta el lugar de prestación de los servicios son por cuenta del trabajador, salvo que la distancia entre el lugar de destino y el lugar de prestación sea superior a 20 Km., en cuyo caso se abonarán al trabajador, si se generasen, los gastos de locomoción.».

Artículo 126.– Funciones del personal de retén (mantener)

Artículo 127.– Cursos de formación (mantener)

Artículo 128.– Medidas de política forestal (mantener)

TÍTULO XIV

REGÍMENES TRANSITORIOS DERIVADOS DE PLANES DE EMPLEO
(NOS REMITIMOS A LA REGULACIÓN ESTABLECIDA EN EL ART. 9 DE ESTE TEXTO)

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Personal de la Consejería de Educación. (Mantener y eliminar los siguientes puntos:)

~~4.- Profesores de religión. ELIMINAR~~

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

~~5.- Profesorado de inglés del Convenio British Council. ELIMINAR~~

~~Al personal docente contratado en régimen laboral, en los centros docentes públicos de enseñanza no universitaria de Castilla y León, que figuren en la relación de profesores seleccionados en el marco del citado Convenio British Council, le serán de aplicación todas las condiciones pactadas en este convenio en lo que no se oponga a su régimen regulador especial, recogido en el Convenio de colaboración firmado por el Ministerio de Educación y Ciencia y The British Council en febrero de 1996, y en las demás disposiciones dictadas en su desarrollo.~~

Segunda.- Consolidación retributiva años 2008 en adelante
Mantener y actualizar cantidades desde 2008 hasta la fecha.

Tercera.- Indivisibilidad. MANTENER

Cuarta.- Condiciones más beneficiosas. MANTENER

Quinta.- Transferencia, traspaso o adscripción de personal. MANTENER

~~Sexta.- Personal Laboral de Unidades y Centros de trabajo adscritos al I.T.A. ELIMINAR~~

Séptima.- Abono de atrasos. MANTENER

Octava.- Revisión de las RR.PP.TT. MANTENER

Novena.- Adhesión. MANTENER

Décima.- Derecho supletorio. (sustituir por este texto)

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de 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.

Undécima.- Incrementos retributivos (mantener)

Duodécima.- Otras medidas aplicables. (incluir)

Al personal laboral además de las contenidas en este texto le serán aplicables todas aquellas medidas, previstas en el ACUERDO MARCO SOBRE LOS PRINCIPIOS DE LAS POLÍTICAS DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA PROFUNDIZACIÓN EN LA MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN de 15 de junio de 2009, cuando así se acuerde en dicho ámbito.

Décimotercera.- Plan de Igualdad. Incluir

En cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de Castilla y León se negociará un Plan de Igualdad.

El Plan constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Décimocuarta.- Procesos de funcionarización, estatutarización o laboralización.

Se procederá a la creación de una mesa en la cual sean objeto de valoración y posterior negociación de aquellas categorías que pudieran ser susceptibles de ser sometidas a algunos de los procesos de funcionarización, estatutarización y, en su caso, laboralización de otros colectivos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

~~Primera.- Personal transferido en materia de Enseñanza no Universitaria. ELIMINAR~~

Segunda.- Concurso de traslados. MANTENER ACTUALIZANDO FECHAS

~~Tercera.- Contratación Temporal. ELIMINAR~~

Cuarta.- Clasificación profesional y régimen retributivo. (Sustituir por...)

1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Teniendo en cuenta la clasificación profesional de funcionarios llevada a cabo por el EBEP, siendo firme el compromiso de homologar, en aquello que fuere posible, el personal laboral al personal funcionario, es propósito de las partes firmantes de este Convenio Colectivo adecuar el sistema de clasificación profesional de personal laboral, al que definitivamente se implante por la Ley de Función Pública de Castilla y León, que se apruebe en desarrollo del EBEP.

A tal efecto y teniendo como referencia la nueva Ley de Función Pública, se constituirá una vez promulgada la misma, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, una Mesa que estudie, valore y determine la integración en los grupos y subgrupos de clasificación resultante. Previamente a la constitución de dicha Mesa y con el carácter de trabajos preparatorios se podrá crear una Comisión para el estudio de las cualificaciones profesionales, módulos formativos y titulaciones nuevas desde el punto de vista de los niveles competenciales que tienen atribuidos y su relación y acomodación o, en su caso, desviación con el actual sistema de clasificación profesional.

2. Entre tanto no se aplique la clasificación profesional nueva, persistirá el sistema de clasificación profesional existente a la entrada en vigor de este Convenio, en los mismos términos y extensión que se recogen en el Título de Clasificación Profesional. Igualmente se mantendrán válidos los títulos oficiales vigentes exigidos para el acceso a cada categoría profesional.

~~Quinta. – Representación colectiva de los trabajadores. ELIMINAR~~

Séptima. – Jornada laboral. (Sustituir por...)

El régimen de jornada contemplado en este convenio entrará en vigor para todo el personal con efectos del 1 de enero del 2013. No obstante y con el fin de garantizar el mantenimiento de los adecuados niveles de calidad en la prestación de los servicios se establece un período de adaptación que, en ningún caso se extenderá más allá del 31 de diciembre del 2013.

Octava. – Puestos de libre designación (incluir)

En tanto se negocie la supresión de los puestos de libre designación se mantendrán los actualmente reconocidos en las RPTs.

ANEXO I
SISTEMA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL TRANSITORIO
CATEGORÍAS PROFESIONALES

Se constituirá una mesa para desarrollar el sistema de clasificación profesional, funciones, áreas funcionales, etc.

ANEXO II
RÉGIMEN RETRIBUTIVO 2003

- Actualizar de acuerdo a las propuestas del presente convenio

ANEXO III
EMPLEO TEMPORAL (incluir con los siguientes cambios)

La selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad de Castilla y León prevista en el artículo 35.3 del presente Convenio se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes normas, criterios y procedimientos:

Primero. – En cada Provincia y para cada una de las categorías profesionales y, en su caso, especialidades, que, teniendo en cuenta la urgencia, precedentes y previsiones de necesidad de personal existentes, se acuerden por la Comisión a que se alude más adelante se creará una bolsa de empleo.

Segundo. – Dicha bolsa se nutrirá de las personas que previamente hayan sido seleccionadas por los órganos de selección a que se refiere el apartado siguiente.

Tercero. – Cada tres años ~~Anualmente~~ en cada una de las Provincias de la Comunidad, mediante resolución del Delegado Territorial correspondiente, se constituirá una Comisión integrada por nueve ~~siete~~ miembros, de los cuales cinco lo serán a propuesta de la Administración y cuatro a propuesta de las Organizaciones Sindicales representativas a nivel de personal laboral de esta Administración.

La Comisión citada, en función de las bolsas de empleo a crear así como las características de las mismas, en su respectiva Provincia, se constituirá en órgano de selección o podrá acordar la creación, a los efectos exclusivamente de llevar a cabo la selección de aspirantes, otros órganos de selección.

Cuarto. – La designación de miembros por parte de la representación sindical tanto de la Comisión como de los órganos de selección antes referidos, que abarcará la de miembros titulares y suplentes deberá recaer en el plazo máximo de cinco días naturales siguientes al de su petición por parte de la Administración.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Junta de Castilla y León

El régimen jurídico de los mismos se ajustará a las normas que, para los órganos colegiados, se encuentran recogidas en el Capítulo II, del Título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La totalidad de los miembros de los órganos de selección deberán ser funcionarios o personal laboral fijo, así como pertenecer a un Grupo con nivel de titulación igual o superior al que se refiera la convocatoria cuando para la selección sea necesaria la valoración de pruebas teóricas o prácticas.

Quinto.– La Administración procederá, dentro de los quince días siguientes al de adopción del acuerdo de creación de bolsas, a efectuar convocatoria pública con una difusión mínima por espacio de quince días naturales ~~siete días hábiles~~ y a través de las Oficinas de Información, Iniciativas y Reclamaciones de la Junta de Castilla y León.

Dicha convocatoria contendrá además de la relación de categorías y, en su caso, especialidades, ofertadas, los requisitos y características de las mismas, y los méritos y, en su caso, las pruebas a superar para su acceso, así como la forma de realizar la solicitud y lugar y plazo de presentación de la misma.

Sexto.– Podrá presentarse cualquier persona que, reuniendo los requisitos establecidos en las convocatorias, ~~acredite estar inscrita como demandante de empleo o de mejor empleo en las Oficinas del Inem u Organismo que sustituya a éste,~~ con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes o en su defecto a la fecha que a tal efecto figure en la convocatoria.

Cada aspirante ~~solo~~ podrá presentarse y acceder a ~~una sola~~ cualquier categoría y, en su caso, especialidad y en un máximo de dos Provincias, especificando en su caso en su solicitud el orden de preferencia. El incumplimiento de esta condición, cualquiera que sea el momento en que se detecte, llevará aparejada la inmediata exclusión del aspirante incumplidor de todas las bolsas en que figure incluido, cualquiera que sea, asimismo, la fase en que éstas se encuentren. A tal efecto por los órganos de selección a que se refiere el párrafo primero del apartado tercero se remitirán a la Dirección General de la Función Pública, una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, los pertinentes listados de aspirantes, relacionados por bolsas. Corresponde a este Centro Directivo el examen de las relaciones enviadas por los órganos de selección, así como poner en conocimiento de estos últimos las incidencias detectadas a los efectos de que por dichos órganos se adopten los pertinentes acuerdos de exclusión o expulsión.

Séptimo.– La selección del personal que pasará a integrar las bolsas de empleo se llevará a cabo por los órganos de selección antes citados mediante una prueba teórico-práctica.

Octavo: De acuerdo con la puntuación total obtenida por cada aspirante, se elaborará por el órgano de selección una lista por cada categoría profesional y, en su caso, especialidad, la cual será objeto de difusión a través de las Oficinas de Información, Iniciativas y Reclamaciones de la Junta de Castilla y León. En el supuesto de que dos o más aspirantes hubieren obtenido la misma puntuación, se acudirán, siguiendo el mismo orden, para deshacer el empate se tendrá en cuenta la letra de oposición extraída por el método de insaculación.

Undécimo.– Las bolsas se gestionarán por las Delegaciones Territoriales, a quien deberán dirigir sus peticiones de empleados los órganos competentes en materia de personal. A la vista de aquellas, que serán atendidas por orden de entrada, se procederá a efectuar las llamadas. Estas se realizarán por riguroso orden de lista y en función de que la persona a llamar reúna los requisitos que vengan impuestos por la modalidad contractual o de empleo elegida.

Duodécimo.– Seguimiento y orden de llamada.

1.– En el ámbito de cada bolsa se creará una comisión de seguimiento integrada por cuatro personas, dos en representación de la Administración y dos en representación del Comité de Empresa, pudiendo coincidir los mismos componentes en cada una de ellas.

Son funciones de la comisión de seguimiento:

- a) Comprobar que el orden de llamadas se corresponde con el de la lista.
- b) Confirmar las renunciadas.

A efectos de notificación se utilizará el sistema de Telegrama, que será dirigido al domicilio que, a tales efectos, haya sido señalado por el interesado, o cualquier otro sistema o procedimiento que deje constancia del acto de notificación.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, es obligación del trabajador designar un domicilio a efectos de notificaciones y mantenerlo permanentemente actualizado.

La renuncia injustificada de los interesados así como el desistimiento o resolución de la relación de empleo a petición del empleado cuando éste se hubiere incorporado al trabajo, representará la pérdida automática del orden de prelación que mantenía en la bolsa, colocándosele al final de la lista para sucesivas llamadas, si se trata de la primera vez, y procediéndose a su baja definitiva en la bolsa, a partir de la segunda.

En todo caso se entenderá como renuncia injustificada, tanto la formulada expresamente como la falta de contestación por la persona llamada en el plazo de 24 horas y que lleve aparejada la no incorporación al puesto afectado, salvo que ésta obedezca a las siguientes causas:

- Incapacidad temporal, maternidad o adopción.
- ~~Desempeño de cargo representativo sindical o político~~
- ~~Mantener una relación laboral con cualquier empresa pública o privada~~
- Estar al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Cualquier otra circunstancia de carácter excepcional que pudiera surgir y que se considere por la Comisión como causa justificada.

2.- Las llamadas se realizarán por riguroso orden de lista y en función de que la persona a llamar reúna los requisitos necesarios.

El trabajador al finalizar su relación contractual conservará el orden prioritario que mantenía en la lista, cualquiera que haya sido la vigencia del contrato.

En todo caso constituirá causa de baja en la bolsa el incumplimiento de la prescripción contenida en el segundo párrafo del punto quinto.

Decimotercero.- Las bolsas tendrán una vigencia ~~anual~~ trianual, debiendo iniciarse los trámites para su renovación con antelación suficiente para evitar períodos de vacío que, no obstante, de producirse se cubrirán mediante la aplicación prorrogada de la bolsa vencida.

Decimocuarto.- Resto de contrataciones.

Para las contrataciones no sujetas a bolsa, así como para el supuesto de que la oferta de puestos de trabajo de una determinada categoría y, en su caso, especialidad, agotase las posibilidades de la bolsa de empleo creada, el órgano competente en materia de contratación podrá acudir al sistema de selección directa del personal que resulte necesario, ateniéndose, sin embargo, y con carácter preferente respecto a la composición y competencias de los órganos de selección, convocatoria y forma de selección de aspirantes, a los criterios recogidos en los puntos tercero, cuarto, quinto, sexto, y séptimo.

ANEXO IV

ACUERDO, DE 3 DE DICIEMBRE DE 2002 DEL FORO DE CONVERGENCIA DEL PERSONAL LABORAL TRANSFERIDO POR REAL DECRETO 1340/99, CON EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, AL OBJETO DE ABORDAR LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ELIMINAR)

ANEXO V
INDEMNIZACIONES POR JUBILACIÓN ANTICIPADA
(ACTUALIZAR)