



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Miércoles 9 de octubre de 1985

Núm. 242

20872 RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.020 la bota de seguridad modelo 509, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicon, Sociedad Limitada», de Morata de Jalón (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad modelo 509, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicon, Sociedad Limitada», con domicilio en Morata de Jalón (Zaragoza), camino del Cementerio, s/n, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 2.020, 18 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 18 de julio de 1985.—El Director general.—P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

20873 RESOLUCION de 26 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla-León.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla-León suscrito por la representación de dicha Consejería y por los Delegados de Personal el día 23 de julio de 1985 ppdo. y, en su consecuencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación de ello a las partes suscribientes, quedando advertidas del obligado cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 de la Ley 50/1984 de Presupuestos Generales del Estado para 1985, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 26 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla-León y Delegados de personal del Convenio Colectivo.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL CONTRATADO LABORAL FIJO DE LA CONSEJERIA DE AGRICULTURA, GANADERIA Y MONTES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Finalidad, ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo del personal laboral fijo que presta sus servicios en los distintos Centros dependientes de la Junta de Castilla y León tanto si las unidades administrativas en que se encuadra pertenecen a los Servicios Centrales como a la Organización periférica de la Consejería, por tanto es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Art. 2. *Ambito personal.*—Se regirán por las normas del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que con calidad de laborales fijos, presten servicio a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León, bien por haber sido contratados directamente por ella o procedentes de los antiguos colectivos de personal laboral fijo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o de sus Organismos autónomos ya transferidos, sin perjuicio de la posible incorporación de otros colectivos.

Art. 3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León», sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985, con revisión al 1 de enero de 1986.

Terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 1986. El presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de sesenta días a la fecha en que finalice su vigencia.

Caso de no existir esta denuncia expresa, quedará denunciado de forma automática el día 31 de diciembre de 1986, comprometiéndose ambas partes a iniciar negociaciones a partir de la citada fecha.

Este Convenio se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en las condiciones económicas para las que se establezca retroactividad, para las cuales se está a lo que el nuevo Convenio recoja.

Art. 4. A los efectos de aplicación de este Convenio se entenderá como Empresa a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León.

Los trabajadores antes de acudir en reclamación a la Jurisdicción Laboral, deberán dirigirse a la citada Consejería mediante un escrito presentado en la Oficina o Centro Administrativo al que se hallen adscritos estándose en su tramitación y posterior reclamación ante la jurisdicción laboral a lo establecido en el artículo 49 del

texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto 1568/1980, de 13 de junio, y en el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si durante la tramitación de este Convenio hasta su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León» se alteran alguna de sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 6. Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio.—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá su sede en los Servicios Centrales de la Consejería.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de la Administración y tres miembros representantes del personal laboral, elegidos entre los que han formado parte de la mesa negociadora del presente Convenio. En cualquier momento la Comisión podrá invitar a las personas afectadas o a alguno de los representantes para mejorar la información.

Entre los miembros de esta Comisión se elegirá un Presidente y dos Secretarios.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán una periodicidad bimensual. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Actualización de las normas de Convenio.
- Estudiar todas aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Consejería las conclusiones y acuerdos tomados.
- Proponer las resoluciones a los expedientes de reclasificación profesional.
- Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7. La organización del trabajo es facultad de la Empresa. Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente por los representantes del personal afectado, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores:

- Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo de acuerdo con su legislación específica.
- Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

Art. 8. A todo el personal se le fijará un lugar de trabajo o un lugar de reunión para ir a aquél. Estos lugares podrán ser fijos o itinerantes.

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

En los itinerantes cuando los trabajadores deban recorrer una distancia superior a 12 o 5 kilómetros, según exista o no medios regulares de transporte para acudir al lugar de reunión, la Consejería 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.

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

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

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

Art. 9. En cada Reserva, Coto Social, Parque Nacional o Natural, de acuerdo con lo que determinen las condiciones de trabajo propuestas por el Director técnico del mismo, se facilitará al personal la vigilancia, custodia y acompañamiento, los medios de tracción mecánica o animal necesarios para desempeñar sus funciones, según las necesidades del Centro de que se trate y previo informe de los representantes de los trabajadores.

Se arbitrarán las medidas oportunas para que los trabajadores no tengan que adelantar financiación alguna al mantenimiento de los citados medios.

CAPITULO III

Provisión de vacantes

Art. 10. Las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de preferencias:

- Por concurso de traslado.
- Promoción interna ya sea a través de un concurso o por concurso oposición.
- Por convocatoria para personal de nuevo ingreso a través de:
 - Concurso.
 - Concurso-oposición.
 - Oposición libre.

Art. 11. Concurso de traslados.—Para todas las plazas vacantes se convocará un concurso de traslados al que podrán concurrir los trabajadores que ostenten la misma categoría que la vacante adjudicándose la plaza por el siguiente orden de preferencias:

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio.
- El trabajador destinado en la misma Delegación Territorial donde se convoca la vacante.
- Tener el cónyuge o la persona con quien conviva legalmente trabajando en la misma ciudad donde existe la vacante.

La convocatoria del concurso será informada por el Comité Intercentros y expresará el número y características de las vacantes y los requisitos exigidos para ocuparlas.

Art. 12. Promoción interna.—Las vacantes resultantes después de efectuarse el concurso de traslados serán ofrecidas al personal en concurso-oposición o excepcionalmente mediante concurso de promoción interna.

Para concurrir a esta promoción interna el trabajador ha de tener una antigüedad mínima de un año en la plantilla del personal laboral de la Consejería.

Dicha provisión de vacantes se realizará de la siguiente forma:

En la fase de oposición los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas.

La puntuación para estas pruebas será de 0 a 10.

Los que obtengan calificación de aprobado (5 o más) pasarán a la fase de concurso donde podrán acumular bonificaciones de acuerdo con las siguientes circunstancias:

- Por antigüedad en la plantilla laboral: 0,5 puntos por cada año de servicio, siendo la máxima antigüedad computable, a estos efectos, quince años.
- Por antigüedad superior a tres años en la categoría igual o inmediata inferior a la de la vacante: 5 puntos.
- Por antigüedad superior a tres años en la categoría siguiente a la inmediata inferior a la de la vacante: 3 puntos.
- Por formación profesional: Hasta 3 puntos por haber seguido cursos en Centros legalmente establecidos que capaciten para el trabajo propio de la vacante.

Art. 13. Convocatoria para personal de nuevo ingreso.—Las vacantes resultantes después de los anteriores concursos se cubrirán mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo.

En la convocatoria se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza, así como las funciones que tendrá encomendadas.

En la misma convocatoria deberán constar las materias sobre las que versaran las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible, ni valorable titulación alguna que no esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio.

Las convocatorias de vacantes para personal de nuevo ingreso se publicarán en el «Boletín Oficial de Castilla y León», en los diarios de mayor difusión de la región, y en las Delegaciones Territoriales de la Consejería, así como en las Oficinas de Empleo con los plazos que determine la Ley.

Art. 14. *Tribunal calificador.*—Todas las pruebas y concursos tanto de turno restringido como libre serán juzgados por un Tribunal integrado por cinco personas, tres de las cuales designadas por la Administración y dos por el Comité Intercentros de los trabajadores, una de estas últimas clasificada en categoría igual o superior a la de la vacante.

Art. 15. *Periodo de prueba.*—Una vez aprobada por la Consejería la propuesta que formule el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un periodo de prueba de seis meses para Técnicos titulados y tres meses para los demás trabajadores excepto para los no cualificados que la duración será de quince días.

La incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

Durante este periodo de prueba, las dos partes podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización previo informe de los representantes de los trabajadores si no hay acuerdo entre las partes.

En caso de que haya acuerdo se comunicará la baja a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, computándose este periodo a todos los efectos.

Art. 16. *Condiciones para el ingreso.*

- Poseer nacionalidad española.
- Haber cumplido los dieciocho años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.
- Aptitud física adecuada para el puesto concreto de trabajo a desempeñar.
- Poseer el nivel de enseñanza o titulación adecuada para la función a desempeñar o haber abonado los derechos para su obtención en la fecha en que termine el plazo para la presentación de las solicitudes.

CAPITULO IV

Clasificación del personal. Plantillas

Art. 17. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas categorías profesionales.

Las peticiones de reclasificación profesional serán resueltas por quien ostente la Jefatura Superior del Personal de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes a propuesta de la Comisión Paritaria y en base a los informes que, sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, emitan los respectivos Jefes de la Unidad Administrativa y la representación laboral correspondiente.

Art. 18. Con periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de un mes a partir de la aprobación de los presupuestos de la Junta de Castilla y León, se publicará la plantilla del personal laboral fijo de la Consejería, relacionándose al personal por Centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento e ingreso, número de la Seguridad Social y número de Registro de Personal.

Asimismo, al tiempo, se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantillas.

En el plazo de quince días desde la publicación, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos publicados. Las reclamaciones serán resueltas, por la autoridad competente, dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el informe pertinente, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones afectadas.

Art. 19. Las categorías profesionales, así como las definiciones de las mismas y su clasificación por niveles será la que figura en los artículos siguientes. No obstante hay que aclarar que las definiciones de cada una de las categorías profesionales es puramente indicativa y trata de configurar la índole genérica de la función a realizar. En todo caso, la clave de conocimientos y calidad de las mismas serán siempre las propias y acordes con el puesto de trabajo a desempeñar.

En caso de discrepancias se elevará consulta a la Comisión Paritaria.

Art. 20. *Clasificación según grupos y categorías profesionales.*—El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

1. Titulados universitarios.
2. Técnicos titulados y no titulados.
3. Especialistas de oficina.
4. Administrativos.
5. Subalternos.
6. Personal de información, acompañamiento y custodia.
7. Oficios varios.

Dentro de los distintos grupos expresados se incluirán las siguientes especialidades:

Grupo 1. Titulados universitarios.

- 1.1 Titulado de grado superior.
- 1.2 Titulados de grado medio.

Grupo 2. Técnicos titulados y no titulados.

- 2.1 Maestro industrial de laboratorio.
- 2.2 Encargado de obras.
- 2.3 Encargado de equipos mecánicos.
- 2.4 Monitores de actividades docentes.
- 2.5 Capataces agrícolas, forestales y ganaderos.
- 2.6 Encargados agrarios y mayores.
- 2.7 Capataces de inventario.
- 2.8 Capataces de obras.
- 2.9 Encargados de establecimientos o talleres principales.
- 2.10 Encargados de establecimiento o taller.
- 2.11 Gobernante.
- 2.12 Auxiliares de laboratorio.

Grupo 3. Especialistas de oficina.

- 3.1 Delineantes.
- 3.2 Operadores de ordenador.
- 3.3 Fotointerpretador.
- 3.4 Telefonista.
- 3.5 Escucha de incendios.

Grupo 4. Administrativos.

- 4.1 Jefe administrativo.
- 4.2 Oficial administrativo.
- 4.3 Auxiliar administrativo.

Grupo 5. Subalternos.

- 5.1 Conserje Mayor.
- 5.2 Conserje-Ordenanza.
- 5.3 Guardas-Vigilantes.

Grupo 6. Personal de Información, acompañamiento y custodia.

- 6.1 Celador Mayor.
- 6.2 Celador.
- 6.3 Guía.
- 6.4 Encargado de casa forestal.

Grupo 7. Oficios varios

- 7.1 Auxiliares y controladores pecuarios.
- 7.2 Especialista en Medios de Comunicación (a extinguir).
- 7.3 Oficiales de primera.
 - 7.3.1 Oficiales de primera tractoristas.
 - 7.3.2 Oficiales de primera mecánicos.
 - 7.3.3 Oficiales de primera conductores.
 - 7.3.4 Pastores y vaqueros.
 - 7.3.5 Intendentes.
 - 7.3.6 Oficiales de establecimiento.
 - 7.3.7 Oficiales de primera de almacén.
 - 7.3.8 Cocineros.

7.4 Oficiales de segunda.

- 7.4.1 Oficiales de segunda mecánicos, conductores, agrarios y de oficios clásicos.
- 7.4.2 Oficiales de segunda de almacén.
- 7.4.3 Ayudantes de cocina.

- 7.5 Peones especializados.
- 7.6 Peón.
- 7.7 Auxiliar de internado.
- 7.8 Limpiadoras.

Art. 21. *Definiciones.*—Las definiciones de las diferentes especialidades, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas unidades administrativas, son las siguientes:

Grupo 1. Titulados universitarios.

1.1 Titulados de grado superior: Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realizar las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna unidad administrativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes.

1.2 Titulados de grado medio: Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por el Centro universitario legalmente facultado para ello y realizar las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna unidad administrativa de la Consejería.

En ambos casos la mera posesión del título no presupone la clasificación del trabajador en estas categorías profesionales.

Grupo 2. Técnicos titulados y no titulados.

2.1 Maestro industrial de laboratorio: Trabajadores que estando en posesión del título de Maestro industrial o similares en la especialidad expedido por Centro Oficial o de Formación Profesional reconocido por el Estado, desempeña, con carácter habitual o permanente las funciones propias de su titulación y especialmente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo y elaboración de los cálculos.

2.2 Encargados de obras: Trabajadores que se encuentran al frente de los trabajos de todo tipo a realizar en una obra o conjunto de obras de gran volumen y que tienen su mando directo sobre Capataces y Oficiales, estando a las órdenes inmediatas de un Jefe o titulado universitario, secundando a éstos en el trabajo y servicios a él encomendados, sustituyéndole en sus ausencias.

2.3 Encargados de equipos mecánicos: Trabajadores que teniendo a su cargo un parque de maquinaria o tractores está encargado de la dirección y control de los trabajos, movimiento de material, mantenimiento y control de revisiones, debiendo adiestrar en su manejo a los operarios a su cargo.

2.4 Monitores de actividades docentes: Trabajadores que, poseyendo el título de Formación Profesional de Segundo Grado o Bachiller Superior, desarrollan enseñanzas teórico-prácticas como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, auxilian en las demostraciones, campos de ensayo y experiencias, así como ejecutan aquellos otros trabajos que resultan precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de demostraciones, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

2.5 Capataces agrícolas, forestales o ganaderos: Trabajadores que teniendo conocimientos teórico-prácticos de carácter agrícola, forestal o ganadero y estando en posesión del correspondiente diploma de Capataz tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas agrícolas, forestales o ganaderas.

2.6 Encargados agrarios o mayores: Trabajadores que con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando y bajo las órdenes inmediatas del titulado superior o medio ejercen funciones de gobierno sobre el personal a su cargo y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad. Su cometido será la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo y correcta realización del mismo, de los tiempos y materiales empleados; propuestas para sustitución de piezas y repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal.

2.7 Capataces de inventario: Trabajadores que teniendo a su cargo el mando directo del personal inventariador tienen conocimientos completos de los trabajos propios de la ejecución del inventario.

2.8 Capataz de obras: Trabajadores que teniendo un conocimiento completo de obras y trabajos a realizar tienen a su cargo el mando directo de obreros.

2.9 Encargado de establecimientos o talleres principales: Trabajadores que están al frente de un vivero, piscifactoría, granja, estación o taller de gran volumen y con varias especialidades, con responsabilidad respecto a toda actividad del mismo y a las órdenes directas del personal técnico.

2.10 Encargado de establecimiento y taller: Trabajadores que están al frente de un vivero, piscifactoría, granja, estaciones o taller de volumen medio con responsabilidad respecto a toda la actividad del mismo y a las órdenes directas del personal técnico.

2.11 Gobernante: Trabajadores que estando encargados de la intendencia de un Centro tienen a su cargo la vigilancia y control del personal que realiza los trabajos de limpieza y cocina.

2.12 Auxiliares de laboratorio: Trabajadores que realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores a trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo 3. Especialistas de oficina.

3.1 Delineantes: Trabajadores que están capacitados para el desarrollo gráfico de proyectos, confección o interpretación de planos o diseños industriales y otros trabajos análogos.

3.2 Operadores de ordenador: Trabajadores que manejan los ordenadores para el tratamiento de la información y que interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su utilización, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

3.3 Fotointerpretador: Trabajadores que poseen conocimientos suficientes para identificación de detalles específicos, con o sin apoyo de campo y obtener altimetría a partir de fotogramas estereoscópicos.

3.4 Telefonistas: Trabajadores que tienen por misión el cuidado y atención a una central telefónica, servicio telefónico o un emisor receptor de radio.

3.5 Escucha de incendios: Trabajadores que se ocupan preferentemente de la vigilancia de incendios, bien por medios visuales o por emisoras receptoras y centralitas telefónicas. Tendrán aptitudes para intercomunicaciones de urgencia. Según las estaciones climatológicas podrá ser destinado a realizar tareas propias de especialidad similar o parecida.

Grupo 4. Administrativos.

4.1 Jefe administrativo: Trabajadores que, poseyendo el título de Bachiller Superior o equivalente, a las órdenes del Director o Jefe de una unidad administrativa, realizan con responsabilidad e iniciativa cualificada actividades de carácter burocrático, que requieren una preparación específica y reconocida, así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate. Ascenderán a la categoría de Administrativos los Oficiales o Auxiliares administrativos que, habiendo ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1980, lleven diez años en el ejercicio de esta función y con ocasión de vacante. En este caso, sin necesidad de poseer la titulación al principio indicada.

4.2 Oficial administrativo: Trabajadores, que a las órdenes del Director o Jefe de unidad administrativa, realizan actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida.

4.3 Auxiliares administrativos: Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenotipia y análogos. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía, taquigrafía, adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Grupo 5. Subalternos.

5.1 Conserje mayor: Trabajadores que cumpliendo las misiones de Conserje-Ordenanza tienen además responsabilidad de cuidado sobre el edificio y sus instalaciones.

5.2 Conserjes-Ordenanzas: Trabajadores cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las unidades administrativas hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia; todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Asimismo, tendrán asignada la misión de vigilancia dentro de los Centros de trabajo y de informe y orientación a los visitantes.

5.3 Guardas-Vigilantes: Trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las unidades administrativas, de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea un turno de día o de noche.

Grupo 6. Personal de información, acompañamiento y custodia.

6.1 Celador Mayor: Es el que, poseyendo título de Guarda Jurado, es responsable de que se cumplan en el parque, reserva, centro cinegético, aguas continentales y espacios naturales protegidos a su cargo, las actividades señaladas por el personal técnico y ejerce la inspección del personal a sus órdenes.

6.2 Celador: Es el que, poseyendo el título de Guarda Jurado, es el responsable de que se cumplan, en las zonas a su cargo de un determinado Centro, las actividades señaladas por el personal técnico o Celador mayor, sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.

6.3 Guía: Es el que tiene a su cargo la organización y supervisión de excursiones en una zona a las órdenes directas del personal técnico, poseyendo conocimientos suficientes para dar una correcta explicación sobre las riquezas naturales de la misma.

Grupo 7. Oficios varios.

7.1 Auxiliares y Controladores pecuarios: Trabajadores que colaboran con los Veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos.

7.2 Especialista en Medios de Comunicación (a extinguir): Trabajadores que, proviniendo del Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado, realizan los trabajos administrativos propios de la unidad a la que están asignados.

7.3 Oficiales de primera.

7.3.1 Oficiales de primera Tractoristas: Trabajadores que, además de los conocimientos relativos al manejo del tractor y reparaciones que no exijan taller, conocen el manejo de las máquinas propias de su puesto de trabajo y realizan ambas funciones.

7.3.2 Oficiales de primera Mecánicos: Trabajadores Mecánicos que, teniendo conocimientos completos de su especialidad, incluso la detección de averías, ajustes de precisión y puesta a punto, realizan las funciones propias de los mismos. En ocasiones podrán estar el frente de un pequeño taller que atienda a una zona o provincia.

7.3.3 Oficiales de primera Conductores: Trabajadores, que poseyendo el carné de conducir correspondiente y con los conocimientos suficientes, conducen los vehículos de las unidades administrativas. Realizarán también los cuidados y reparaciones de mantenimiento que no precisen de taller.

7.3.4 Pastores y vaqueros: Trabajadores que, bajo la vigilancia y dirección del Mayoral, Capataz ganadero o Encargado, realizan las labores materiales de manejo y cuidado del ganado en el campo y recintos de estabulación.

7.3.5 Intendentes: Trabajadores que tienen a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del Centro y sus servicios.

7.3.6 Oficiales de establecimiento: Trabajadores que están al frente de una piscifactoría, vivero, granja o estación de volumen pequeño, con responsabilidad respecto a todas las operaciones del mismo.

7.3.7 Oficiales de Primera de almacén: Trabajadores que tienen a su cargo un almacén de gran volumen y tienen los conocimientos completos para la ejecución de las operaciones propias del mismo.

7.3.8 Cocineros: Trabajadores que con responsabilidad, en su caso, del personal adscrito a la cocina, así como de la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, debiendo realizar la transformación culinaria de los alimentos adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución y realizando los partes de consumo de los mismos, en función de las previsiones. Excepcionalmente, podrán cubrir las funciones de intendencia en defecto de los gobernantes.

7.4 Oficiales de segunda.

7.4.1 Oficiales de segunda Mecánicos, Conductores, agrario u otros oficios clásicos: Con carácter general serán trabajadores que, teniendo conocimientos de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo, así como aquellos que desempeñando su oficio con carácter principal desarrollan accesoriamente funciones generales y/o de mantenimiento.

7.4.2 Oficiales de segunda de almacén: Trabajadores que tendrán a su cargo un almacén de pequeño volumen, teniendo los conocimientos necesarios para la ejecución de las operaciones propias del mismo.

7.4.3 Ayudantes de cocina: Trabajadores que, a las órdenes del Cocinero, le ayudan en sus funciones teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de los utensilios empleados para su trabajo.

7.5 Peones especializados: Trabajadores encargados de ejecutar labores de campo para cuya realización se requiere, aparte de esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales o encargados del manejo de animales en faenas auxiliares de sanidad animal, o bien en la obtención manual o mecánica de las distintas producciones ganaderas, para cuyas actividades se requieren conocimientos especiales.

7.6 Peones: Trabajadores encargados de ejecutar las labores del campo para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico, o encargados del mantenimiento y limpieza del ganado y de los lugares destinados a alojamiento de los mismos.

7.7 Auxiliares de internado: Trabajadores que dentro del internado se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, ropa, etc. Igualmente realizarán los servicios de limpieza atribuidos a la especialidad de limpiadoras en los locales anejos a dicho internado destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

7.8 Limpiadoras: Trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Art. 22. *Jornada*.—La jornada máxima de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos o de 1.687,5 en cómputo anual.

Se dispondrá de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computables como de trabajo y que sólo podrá realizarse entre la segunda y cuarta hora de trabajo.

En lo posible, el horario deberá hacerse similar al que siga en cada momento para el resto del personal de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes contemplándose jornadas especiales para los casos que se exponen a continuación.

Si las necesidades de trabajo lo requieren se organizará el trabajo en turnos.

Art. 23. *Jornadas especiales*.—Se exceptuarán de la aplicación del régimen general de jornada laboral y se les aplicará como regla general la jornada partida a los siguientes:

a) Trabajo en labores agrarias en las que, según sean las características de cada trabajo de las distintas unidades, se deberá negociar un calendario de tal forma que queden atendidos los servicios y los deseos de los trabajadores.

En las épocas de máxima necesidad de trabajo podrá incrementarse el horario en dos horas diarias como máximo sin que se consideren como horas extraordinarias, pero teniéndose en cuenta para no sobrepasar el cómputo anual establecido en el artículo anterior. Deben negociarse con el personal las labores que pueden exigir este incremento. Su disfrute o compensación se hará teniendo en cuenta las conveniencias del trabajador.

b) Los vigilantes que tengan asignado el cuidado de un local o terreno, con casa-habitación, y no se les exija vigilancia constante.

c) El personal que perciba complemento por dedicación especial.

d) El personal relacionado con el internado en Centros de Capacitación Agraria. Este personal podrá comer en el Centro a cargo de la Administración.

Art. 24. *Horario flexible*.—La fijación del horario flexible es competencia de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes, oída la representación de los trabajadores.

Art. 25. *Descanso semanal*.—Los trabajadores tendrán un descanso semanal de dos días, que por norma general comprenderá el sábado y el domingo.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios (incendios, vigilancia de caza, tratamientos urgentes contra plagas, servicios en Centros de Capacitación, etc.); los descansos semanales, así como las fiestas laborales que con carácter retribuido y no recuperable regula el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán trasladarse a otros días de la semana, estando este cambio debidamente justificado y con la compensación de dos días laborales por cada domingo o festivo trabajado y un día por cada sábado.

Las unidades administrativas correspondientes organizarán estos servicios especiales negociando un calendario laboral con los representantes de los trabajadores de forma que éstos presten sus servicios excepcionalmente en festivo, debiendo descansar obligatoriamente, como mínimo, veinticuatro domingos al año y dos días mes.

Las necesidades de trabajo en sábados y festivos se cubrirán por turno rotativo obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente que exista en el Centro de trabajo o en la zona de trabajo.

Art. 26. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en su caso, de la jornada establecida en este Convenio.

A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la realización dentro de los límites legales de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesidades para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (la vigilancia y prevención de incendios forestales no se consideran extraordinarios).

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pérdidas imprevistas, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y cambio de turno, siempre que no puedan ser

sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contrato previstas legalmente.

Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa de la Administración y con la libre aceptación de los trabajadores, siempre justificándose su necesidad.

Siempre que ello sea posible se informará previamente al Comité de Empresa o representante de los trabajadores afectados sobre las horas extraordinarias a realizar. En caso contrario, la información será posterior.

Las horas extraordinarias se compensarán o bien económicamente o a cambio de horas de descanso.

El valor a abonar por cada hora extraordinaria se obtendrá aumentando en un 75 por 100 para las horas extraordinarias realizadas en festivo; el resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{SBC + A}{1.600}$$

SBC = Salario base Convenio anual.

A = Antigüedad anual.

1.600 = Número de horas de trabajo al año (computadas exclusivamente a efectos de valor de la hora extraordinaria).

Para la compensación por tiempo de descanso rigen los mismos porcentajes del 175 por 100 y 240 por 100 del tiempo trabajado como horas extras.

CAPITULO VI

Disposiciones de carácter social y formación del personal.

Art. 27. *Fondo social.*-Se creará un fondo social con las siguientes características generales:

1. Estará destinado a cuestiones de carácter social, tales como anticipos de sueldo, ayuda escolar, familiar, etc.

Nunca podrá ir destinado a complementar retribuciones o situaciones en las que se perciba (por las circunstancias que sea) salarios inferiores al real nominal, o compensar económicamente situaciones que sean de la índole citada en el párrafo anterior.

2. Se nutrirá mediante la aportación que la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes destine a tal fin.

3. Se administrará mediante una Comisión de Asuntos Sociales, formada paritariamente por la Consejería y por los trabajadores nombrados por el Comité Intercentros.

Esta Comisión fijará los criterios que se deben seguir para la utilización de este fondo.

Art. 28. La Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes facilitará a los trabajadores, para sí o para sus familiares, información de asistencia respecto a cuestiones de índole económica y jurídica sobre Seguridad Social. Igualmente cuidará de tramitar las peticiones de prestaciones a la Seguridad Social a favor de los trabajadores y sus familiares y gestionará la obtención de los documentos y certificados que precisen.

Art. 29. *Documento de identificación.*-La Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León expedirá al personal laboral acogido al presente Convenio un documento de identificación en un plazo de seis meses.

Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir la documentación identificativa necesaria para beneficiarse de todos los servicios a que tengan derecho el personal de la Consejería, tales como guardería, cooperativas de consumo, paradores, etc.

Art. 30. *Formación profesional.*-La Consejería, y por delegación sus Delegaciones Territoriales, promoverá por sí misma o a instancia razonada de los correspondientes Comités Intercentro o de Centro la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin concertará con los servicios y centros de la Administración o promoverá por sí misma cuantos cursos estime de interés para el personal laboral de la Consejería.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite. Los cursos serán programados por la Consejería, con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

El tiempo de asistencia a estos cursos de perfeccionamiento y promoción se computará como tiempo de trabajo.

Asimismo, si los estudios que el trabajador desea realizar no son de carácter estrictamente relacionados con el trabajo (obtención de títulos académicos, preparación de oposiciones, etc.), los beneficios y derechos serán los siguientes:

1. Permisos para asistir a exámenes sin merma de haberes.
2. División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para realización y preparación de exámenes y pruebas de aptitud.
3. En caso de existencia de turnos de trabajo, elección del turno más beneficioso para sus estudios.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 31. *Vacaciones.*-Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo una vacación retribuida de un mes natural o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla, si éste fuera menor de un año.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Se tendrá en cuenta el artículo 38, c), del Estatuto de los Trabajadores para la organización del período de vacaciones.

Para lograr un más efectivo y práctico cumplimiento de este artículo el día 1 de abril de cada año, las distintas unidades administrativas tendrán confeccionado un plan de vacaciones del personal en que queden fijadas las fechas en que cada uno de los trabajadores disfrutará sus vacaciones, una vez oído el parecer de todos ellos y negociándose con los representantes correspondientes.

Las vacaciones se concentrarán con carácter general en el período normal de verano (1 de junio al 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las han podido disfrutar habitualmente en este período se podrá partir en dos turnos de quince días, disfrutándose uno en el período normal y otro en época anterior y posterior teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación de cinco días más de vacaciones no acumulables a ningún otro permiso o licencia.

La distribución en otros períodos desiguales o en mayor número de períodos podrá ser excepcionalmente concedida, previa solicitud razonada del interesado.

Art. 32. *Licencias.*-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarse sin solución de continuidad con las vacaciones anuales.

b) Para las trabajadoras, cien días naturales por razón de parto. La distribución de este período será a elección de la trabajadora, si bien el período posnatal debe tener, al menos, una duración de sesenta días. El período anual de vacaciones podrá disfrutarse acumulándose a esta licencia antes o después de ella.

c) Cuatro días por nacimiento de un hijo, más otros dos en caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador a otra localidad.

d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en Centros oficiales de formación, así como para la participación de oposiciones y los necesarios para el traslado si son fuera de la localidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá ser dividido en dos fracciones de media hora.

h) Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días, ampliables tres días más si se produce fuera del lugar de residencia del trabajador. En el caso de parientes de segundo grado se concederán cuatro y dos días, respectivamente.

i) Por boda de familiares en primer grado, un día si es en la localidad, y hasta tres si fuera aconsejable por necesidad de desplazamiento.

j) Por atención a ancianos, minusválidos o menores de seis años, quienes tengan alguna de estas personas a un cuidado directo, tendrán derecho a una reducción en la jornada laboral de un máximo de dos horas diarias, sufriendo como merma salarial el importe de la parte proporcional que le corresponde.

k) Días 6, 24 y 31 de diciembre.

l) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades de servicio.

m) Los trabajadores podrán solicitar del Secretario general, por razones muy justificadas e inaplazables, una licencia al margen de los casos expuestos en el presente artículo. La decisión del Secretario general será firme y no recurrible.

Art. 33. *Licencias no retribuidas.*-El personal que haya cumplido al menos dos años de servicio efectivo podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Dichas licencias deberán ser concedidas o denegadas dentro del plazo de diez días siguientes a la solicitud, según que lo permitan o no las necesidades del servicio.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada tres años.

Si dicha resolución fuese negativa, deberán constar por escrito los motivos que lo producen, siendo recurrible ante el Consejero de Agricultura, Ganadería y Montes, previo informe de la Comisión Paritaria.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 34. *Suspensión de la relación laboral.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de un puesto de trabajo, en los casos siguientes:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 250 días, siendo incompatibles con los permisos recogidos en el artículo 33.

b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicios sustitutivos, con reincorporación al trabajo en un plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad. Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o equivalente percibirán las pagas extraordinarias que les correspondiesen como si estuvieran en activo.

c) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, supuesto en que será de aplicación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho cargo imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciba retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Art. 35. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en la plantilla laboral. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años, y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, con el sueldo correspondiente a la misma, o bien esperar a que se produzca aquella.

Art. 36. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los supuestos antes contemplados de designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y de servicio militar.

Si no se produce la incorporación de los trabajadores a su puesto de trabajo en los plazos ya contemplados en el artículo 34, se entenderá que renuncian a su empleo y causarán baja en la plantilla.

Art. 37. *Liquidación de partes proporcionales.*—En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia (voluntaria o forzosa), servicio militar y/o extinción de la relación laboral, la Consejería viene obligada a practicar, y el trabajador a aceptar, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial del vencimiento periódico superior al mes.

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

CAPITULO IX

Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 38. *Afiliación a la Seguridad Social.*—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán ser afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 39. *Situación durante la enfermedad o accidente.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, la Consejería abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100 por 100.

Art. 40. *Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.*—Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, se crea un Comité Paritario, denominado CSO, Comité de Seguridad e Higiene del Personal Laboral de la Consejería.

Los miembros que formarán parte de este Comité representando a los trabajadores serán designados por el Comité Intercéntricos, y tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos.

A los componentes del Comité de Seguridad e Higiene les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puntos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos de su protección. Esta información deberá ser entregada por la Consejería a los interesados por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.

Las decisiones del Comité de Seguridad e Higiene serán vinculantes.

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las recogidas en el artículo 8.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y las que puedan haberse pactado en este Convenio.

Art. 41. *Vestuario.*—Dentro de lo que el Comité de Seguridad e Higiene determine como necesario, la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes facilitará a todo el personal laboral fijo de campo, mecanización, laboratorios, oficios clásicos, etc., el vestuario correspondiente a las necesidades anuales durante el primer trimestre de cada año.

Art. 42. *Servicio médico.*—La Consejería incluirá en sus presupuestos las partidas necesarias para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas cuando proceda o bien contratando las prestaciones necesarias.

Art. 43. *Reconocimiento médico.*—La Consejería o las correspondientes Delegaciones Territoriales deberán solicitar de los Organismos Oficiales competentes un reconocimiento médico anual del personal laboral adscrito a las mismas.

Art. 44. *Botiquines.*—En todos los puntos de trabajo se dispondrá de botiquines fijos o portátiles, que estarán a cargo de personas capacitadas.

Independientemente de lo anterior, en los tajos de trabajo en el campo, y siempre que el empleo de herramientas o maquinaria suponga un riesgo potencial de accidente, deberá existir en todo momento un vehículo que pueda transportar al accidentado hasta el punto donde exista la asistencia necesaria.

Art. 45. *Incendios forestales.*—Independientemente de las normas propias para el uso de las distintas máquinas que se utilizan, deben observarse las siguientes medidas generales de seguridad para los trabajadores:

- Equipo de protección y vestidos ligeros y fuertes que cubran todo el cuerpo, calzado resistente, casco y careta antihumo.
- La marcha de los hombres desde el lugar donde llegan los medios de transporte hasta el punto del fuego debe de hacerse con una persona que actúe como guía, que conozca bien el terreno y con el máximo orden, especialmente durante la noche, en cuyo caso se precisarán linternas.

Art. 46. *Otras normas de seguridad.*—Además de las normas estrictas para explosivos y productos fitosanitarios que por su categoría no pueden ser manipulados más que por personal especializado, se deben tener en cuenta las siguientes normas:

- Escoger la forma de aplicación más inofensiva para el operario y utilizar la concentración y dosis de producto precisas.
- Se utilizarán exclusivamente productos oficialmente autorizados que lleven su etiqueta, observándose todas las precauciones y modo de empleo, instrucciones que deben ser cumplidas cuidadosamente.
- En caso preciso se deben emplear equipos de protección para la piel, ojos y vías respiratorias.
- El transporte y almacenaje de tales productos debe hacerse en sus recipientes de origen, debidamente cerrados.

En todo lo no regulado anteriormente sobre Seguridad e Higiene se estará a lo regulado en el Acuerdo Marco y en la legislación vigente.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 47. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Jefe de la Unidad, por el Delegado Territorial o por el Secretario general, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 48. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Art. 49. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o de ascenso, por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Art. 50. Competencia sancionadora.-La competencia sancionadora corresponde a:

- Faltas leves, el Jefe de la Unidad.
- Faltas graves, el Delegado Territorial.
- Faltas muy graves, el Secretario general.

Art. 51. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Art. 52. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 53. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 54. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI

Estructura del salario.

Art. 55. Conceptos retributivos.-Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base y los complementos del mismo, y serán satisfechos por periodos mensuales.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Art. 56. Salario base.-Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El correspondiente a cada nivel figura en el anejo correspondiente.

Art. 57. Gratificaciones extraordinarias.-Serán dos. Cada una de ellas equivale a una mensualidad del salario real y se devengarán los meses de junio y diciembre.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado, computándose las fracciones de mes como mensualidad completa a estos efectos.

Al personal que preste servicio por horas o jornada reducida se le abonarán las gratificaciones en razón al salario.

Al personal en situación de enfermedad o accidente de trabajo se le computará, a estos efectos, el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 58. Complemento de antigüedad.-Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en trienios por la cantidad que se determina en el anejo correspondiente a este Convenio.

El importe de este complemento comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

El personal que cese definitivamente en la plantilla del personal laboral y posteriormente ingrese de nuevo sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

- En todo caso, y en cuanto a la promoción económica aquí regulada, se estará a lo dispuesto al respecto por la normativa legal aplicable, y específicamente a los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 59. *Complemento de dedicación especial.*-Aquellos puestos de trabajo, previamente catalogados por la Comisión Paritaria, en los que no puede fijarse un horario determinado (inicialmente se fija este complemento para Conductores* y Celadores, sin perjuicio de que puedan incluirse nuevas categorías) tendrán una compensación económica de acuerdo con lo determinado en el anejo correspondiente.

Art. 60. *Complementos por puesto de trabajo.*-Aquellos puestos de trabajo catalogados por la Comisión Paritaria como merecedores de este complemento percibirán la compensación económica que se estipula en el anejo correspondiente. (Inicialmente se fija este complemento para la categoría de Oficial de primera Tractorista de máquinas especiales.)

Art. 61. *Complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*-Estos complementos podrán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifican. Lo devengarán las personas que trabajen en un puesto calificado como tal y su cuantía será fijada por la legislación vigente al respecto.

El trabajador podrá solicitar al Comité de Seguridad e Higiene la revisión de su puesto de trabajo.

Art. 62. *Complemento por guardias y extinción de incendios forestales.*-Si por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes se proveen fondos para funcionarios como compensación por guardia y extinción de incendios, se establecerán los cauces para que éstos se hagan extensivos al personal laboral en las mismas condiciones y cuantías que para los funcionarios a que puedan asimilarse.

Art. 63. *Nocturnidad.*-Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis del día siguiente tendrán una retribución equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Este complemento no afectará a la persona que hubiere sido contratada por un horario nocturno fijo a los que tengan complemento de dedicación especial, ni a las horas nocturnas trabajadas en la vigilancia y extinción de incendios, ni las motivadas por causa de fuerza mayor.

Art. 64. *Dietas.*-Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o a pernoctar fuera del domicilio tendrá derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos será:

Por cada comida principal: 1.250 pesetas.

Por alojamiento: 3.000 pesetas.

Cuando por orden expresa de sus superiores haya que permanecer fuera del domicilio habitual durante el horario normal de una de las dos comidas principales diarias, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe expresado en el apartado anterior.

El trabajador tendrá derecho a percibir el importe del alojamiento cuando tenga que pernoctar fuera del domicilio propio.

Art. 65. *Jubilación.*-La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Consejería a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Igualmente los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Rea Decreto 1705/1981, de 19 de octubre, a quienes se les concederá el premio de jubilación de cuatro mensualidades.

En el caso de jubilación anticipada deberá solicitarse con tres meses de antelación. Todo trabajador que se jubile percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, independientemente del día en que cause baja en el trabajo.

CAPITULO XII

Movilidad

Art. 66. *Traslados.*-Los traslados pueden ser a petición del interesado o por necesidades del servicio.

- De todos los traslados, antes de efectuarse éstos será preceptivo el correspondiente informe del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

Art. 67. *Traslado voluntario.*-El trabajador podrá solicitar su traslado para cubrir vacantes según lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de este Convenio.

Dicho traslado, una vez concedido, será irrenunciable y no tendrá derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

La toma de posesión e incorporación al trabajo deberá efectuarse en el plazo máximo de diez días desde la fecha de comunicación en el caso de que el traslado sea en localidad distinta. Cuando el traslado sea dentro de la misma localidad el plazo de incorporación será de veinticuatro horas.

Art. 68. *Traslado por necesidades del servicio.*-De acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se podrá trasladar a cualquier trabajador a un Centro de trabajo ubicado en localidad distinta.

Cuando dicho traslado sea definitivo y exija cambio de residencia para el trabajador, éste percibirá una compensación por gastos que se cifra en:

1.º Una cantidad a tanto alzado de 270 dietas.

2.º Asimismo se gestionará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP o COU.

3.º El abono de los gastos que origine el traslado de los enseres familiares.

Estas cantidades se abonarán: Los gastos de traslado de enseres, en el momento en que se justifiquen; la cantidad del apartado 1.º se abonará dentro de las tres primeras mensualidades que se cobren en el nuevo destino.

Art. 69. *Desplazamientos y comisiones de servicio.*-Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes podrá desplazar a su personal temporalmente para prestar servicio fuera de la demarcación que tuviese asignada.

Si el desplazamiento supone al trabajador no poder pernoctar en su domicilio, su duración no podrá ser superior a seis meses, y si fuera por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento; en ellos no se computarán los de viajes cuyos gastos correrán a cargo de la Consejería.

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

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión, y su decisión será de inmediato cumplimiento.

En el caso de que se autorice al trabajador para su desplazamiento el utilizar vehículo propio, percibirá como indemnización por kilómetro de recorrido la cantidad que la Administración fije para los funcionarios.

Art. 70. *Trabajos de diferente categoría.*-Por necesidades de servicio, se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior e inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia entre éstas nunca será superior a una, y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos, y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del Jefe respectivo y con el informe correspondiente del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

En el caso de trabajos de superior categoría percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior, por el contrario, seguirá percibiendo por los de la categoría detenida.

En cuanto al tiempo máximo de prestación de trabajadores de diferente categoría se estará a lo establecido en cada momento por la normativa aplicable.

Art. 71. *Trabajadores con capacidad disminuida.*-El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial.

En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional, se le señalará en la nueva clasificación de remuneración que corresponda, percibiendo la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenga asignado en su anterior categoría.

Art. 72. *Minusválidos.*-Sin exceder del 2 por 100 del total de la plantilla, y caso de existir puesto de trabajo disponible, podrá contratarse, en trabajos adecuados a sus condiciones, a trabajadores cuya capacidad haya quedado disminuida por edad y otra circunstancia antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgándose preferencia a aquellos que carezcan de subsidio, pensión o medios propios de sostenimiento.

CAPITULO XIII

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 73. La representación de los trabajadores será a través de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, elegidos de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, y de los Delegados sindicales.

A efectos electorales, se entenderá por Centro de trabajo a cada provincia del ente autonómico de Castilla y León.

Art. 74. *Derechos y deberes de los representantes.*-1. Conocer, antes de su publicación, las bases generales de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto de promoción interna como libres, pudiendo formular observaciones en el plazo de siete días.

2. Ser informado sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como de las dietas.

3. Ser oído en las decisiones sobre las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso deberá responder en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá decaído el derecho.

4. Conocer la situación de la plantilla y vacantes.

5. Las que legalmente o según este Convenio le correspondan.

Art. 75. *Comité Intercentros.*-Existirá un Comité Intercentros formado por hasta 12 miembros, elegidos por y entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa o Delegados de Personal existentes.

Sus funciones será las que le asigna el presente Convenio, así como la negociación de los nuevos Convenios y, en todo caso, las de los representantes extendidas al ámbito territorial y personal del Convenio.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Secretario general de la Consejería para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités allí don de éstos se produzcan. Asimismo, la Secretaría General comunicará por escrito a los Jefes respectivos de los miembros del Comité Intercentros la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros se podrá reunir en Pleno o en Comisiones, debiéndose redactar el correspondiente Reglamento de funcionamiento interno.

Art. 76. *Garantías de los representantes.*-Los miembros de los Comités y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado y se recabarán informes vinculantes del Comité del Centro o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el Organismo o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y trasladados forzosos.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempleo de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social.

En todos los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que oirá ser utilizado por los representantes de los trabajadores.

En cada Delegación Territorial, el Comité o representantes de los trabajadores contarán con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y se le dotarán de medios suficientes (teléfono, máquinas de escribir, material de oficina, etc.).

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: treinta horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Cuarenta horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Cincuenta horas.
- De 501 en adelante: Setenta y cinco horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités o varios de sus componentes y, en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a Delegados del mismo Centro.

f) Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a desplazarse por cuenta de la Consejería y con percepción de dietas para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de los Delegados.

Los demás miembros del Pleno de los Delegados podrán desplazarse cuatro veces al año en las mismas condiciones que las de Comité para reuniones del Pleno. Igualmente serán por cuenta de la Consejería y con derecho a percepción de dietas, los desplazamientos que deban realizar los miembros del Comité Intercentros en función de su representación.

g) Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio tendrán derecho a percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el apartado e), no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Art. 77. *Derecho de reunión.*-Los trabajadores de cada Centro tendrán derecho a realizar asambleas dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud a la Delegación Territorial correspondiente, con especificación del día, lugar y hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

Art. 78. *Delegados sindicales.*-Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer secciones sindicales en aquellos Centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales) cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una presencia del 10 por 100 de los representantes o el 10 por 100 de afiliación en el colectivo del Centro de trabajo.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

A requerimiento del Delegado sindical, la Administración descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los trabajadores afectados.

Art. 79. *Acción sindical.*-La actividad de los trabajadores representantes de los Sindicatos, a nivel de Centro de trabajo, podrá desarrollarse en la siguiente forma:

a) Distribuyendo información entre el personal laboral y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo los Sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios puestos a su disposición.

b) Disposición de local adecuado para el desarrollo de sus actividades.

c) Reuniéndose en asamblea en las horas de trabajo con sus representantes con un máximo de seis horas al mes, sin contar el desplazamiento.

d) Podrán asistir a las reuniones de los diferentes Comités con voz y con voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

e) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

f) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

g) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Las retribuciones complementarias de sueldo que perciban los trabajadores sometidos a este Convenio y que figuran como tales en el anexo de tabla salarial tendrán la consideración de personales, excepto cuando estén afectas y se devenguen por la ocupación de un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico de los regulados en los artículos 59, 60, 61, 62 y 63 de este Convenio Colectivo.

Segunda.-El personal que acceda en un futuro a cualquiera de las categorías de Maestro Industrial especialista en medios de comunicación (a extinguir), Capataces agrarios, Controladores pecuarios Intendente y Peón especializado no tendrá derecho a la percepción del complemento personal que figura como tal en el anexo de tabla salarial y para las referidas categorías.

Los trabajadores que actualmente se hallen clasificados en las expresadas categorías verán modificado su salario y complemento personal de la forma que se establezca en las futuras revisiones del presente Convenio, permaneciendo la cantidad correspondiente a:

salario idéntica a las de las restantes categorías de su nivel retributivo.

Tercera.—En los sueldos y complementos contenidos en el anexo de tabla salarial de este Convenio se absorben todas las percepciones salariales que vinieran percibiendo los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor estimados en conjunto y cómputo anual.

Cuarta.—La Comisión Paritaria se reunirá en sesión constitutiva en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Quinta.—El personal que se jubile única y exclusivamente en el año 1985 devengará los derechos económicos que tenía reconocidos en los Convenios Colectivos de procedencia. A partir de 1 de enero de 1986 se estará a lo establecido y dispuesto en el presente Convenio.

Sexta.—La Consejería de Agricultura Ganadería y Montes incluirá en su proyecto de presupuestos para el año 1986 la cantidad de 5.000.000 de pesetas con destino a financiar el fondo social establecido en el artículo 27 de este Convenio.

Séptima.—Lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio, y con respecto al devengo de dietas, tendrá para 1985 efectos económicos desde el día 1 de julio de 1985.

DISPOSICION FINAL

Única.—El presente Convenio sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores Convenios Colectivos de ámbito y aplicación al personal laboral fijo de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León.

ANEXO

TABLA SALARIAL ANUAL Y COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD PARA 1985

Personal laboral fijo de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes

Nivel	Categoría	Salario base	Complementos (1)	Retribución anual 14 pagas sin antigüedad
1	Titulado superior.....	1.510.843	-	1.510.843
2	Titulado grado medio.....	1.306.410	-	1.306.410
3	Maestro industrial.....	1.035.846	56.896-P	1.092.742
	Encargado de obras y equipo mecánico.....	1.035.846	-	1.035.846
	Monitor A. docentes.....	1.035.846	-	1.035.846
	Delineante.....	1.035.846	-	1.035.846
	Encargado principal establecimiento o taller.....	1.035.846	-	1.035.846
	Programador de aplicaciones.....	1.035.846	-	1.035.846
4	Capataces agrarios.....	941.332	38.780-P	980.112
	Capataces inven. y obras.....	941.332	-	941.332
	Encargado agrario.....	941.332	-	941.332
	Controladores pecuarios.....	941.332	38.780-P	980.112
	Jefe administrativo.....	941.332	-	941.332
	Operador y fotointerpretador.....	941.332	-	941.332
	Encargado establecimiento o taller.....	941.332	-	941.332
5	Especialista en medios de comunicación.....	855.428	594.566-P	1.449.994
	Intendente.....	855.428	57.876-P	913.304
	Gobernanta.....	855.428	-	855.428
	Oficial 1.º tractor maqui. esp.....	855.428	135.282-DT	990.710
	Conductor «dedicación especial».....	855.428	135.282-D	990.710
	Oficial 1.º.....	855.428	-	855.428
	Oficial Administrativo.....	855.428	-	855.428
	Almacenero 1.º.....	855.428	-	855.428
	Cocinero.....	855.428	-	855.428
	Conserje mayor.....	855.428	-	855.428
	Celador mayor.....	855.428	135.282-D	990.710
	Celador 1.º.....	855.428	98.000-D	953.428
	Oficial establecimiento.....	855.428	-	855.428
6	Oficial 2.º.....	830.774	-	830.774
	Almacenero 2.º.....	830.774	-	830.774
	Auxiliar administrativo.....	830.774	-	830.774
	Auxiliar laboratorio.....	830.774	-	830.774
	Telefonista y escucha inc.....	830.774	-	830.774
	Guía.....	830.774	-	830.774
	Ayudante de cocina.....	830.774	-	830.774
7	Peón especializado.....	778.988	21.364-P	800.352
	Guarda.....	778.988	-	778.988
	Auxiliar internado.....	778.988	-	778.988
8	Peón.....	730.800	-	730.800
	Ordenanza.....	730.800	-	730.800
	Encargado casa forestal.....	730.800	-	730.800
	Limpiadoras.....	730.800	-	730.800
	Limpiadoras 3/4.....	548.100	-	548.100
	Limpiadora 1/2.....	365.400	-	365.400
	Limpiadoras tiempo parcial.....	130.000	-	130.000

Antigüedad única.—2.500 pesetas/mes trienio, equivalentes a 35.000 pesetas anuales por trienio, igual para todos los niveles y categorías.

(1) Complementos:

P = Personales.

D = Dedicación.

DT = Destino.