

## SECCIÓN NOVENA

**Relación, altas y bajas de ganado**

*Artículo 12.º*– Para la identificación de los animales que concurren a los aprovechamientos, la Junta Vecinal obtendrá de las solicitudes anuales de los ganaderos, la relación del ganado que van a enviar al aprovechamiento durante ese año.

Si lo consideran necesario, podrá imponer su identificación individual, y la forma en que ha de realizarse en cada especie.

Así mismo, podrá imponer la notificación de altas y bajas de animales en los pastos, y la forma de realizarlas.

Todo ganadero solicitante o beneficiario de pastos queda obligado a facilitar a la Junta Vecinal o persona en quien ésta delegue, cualquier comprobación o inspección de cualquier tipo (documental, de instalaciones, del ganado, etc.), necesarias a juicio de la Junta Vecinal para la correcta aplicación de esta Ordenanza.

*Disposición Final Primera.*

Esta Ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

*Disposición Final Segunda.*

La presente Ordenanza permanecerá en vigor tanto en cuanto no sea modificada o derogada.

Y para que conste firmo la presente de Orden y con el Visto Bueno el Sr. Alcalde Pedáneo, salvando lo dispuesto en el Art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en Fresno de Losa, a veintiocho de julio del año dos mil seis.

## CONSEJERÍA DE HACIENDA

***ORDEN HAC/1548/2006, de 28 de agosto, por la que se concede autorización para actuar como entidad colaboradora en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León a la entidad Banco Español de Crédito, S.A. (BANESTO).***

La Orden HAC/1450/2005, de 28 de octubre, por la que se regula la prestación del servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León por las entidades de depósito establece que corresponde al titular de la Consejería de Hacienda otorgar la autorización a que se refiere su artículo primero a solicitud de las entidades interesadas.

Atendiendo a las previsiones de esta Orden, y una vez examinada la solicitud presentada por la entidad Banco Español de Crédito, S.A. y valorado el cumplimiento de las condiciones técnicas para la transmisión de la información y el grado de implantación de esta entidad en el territorio de la Comunidad, a propuesta de la Dirección General de Tributos y Política Financiera,

RESUELVO: Autorizar a la entidad Banco Español de Crédito, S.A. (BANESTO) con CIF A-28000032 para prestar el servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad Autónoma de Castilla y León con arreglo a lo establecido en la Orden HAC/1450/2005, de 28 de octubre, por la que se regula la prestación del servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León por las entidades de depósito y a lo dispuesto en la normativa sobre recaudación.

Contra esta Orden que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contando desde el día siguiente a su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en los artículos 8.2 y 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Igualmente, con carácter previo y potestativo, podrá interponerse recurso de reposición ante la Consejería de Hacienda en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, según lo

dispuesto en los artículos 116 y siguientes de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valladolid, 28 de agosto de 2006.

*La Consejera,*

Fdo.: MARÍA DEL PILAR DEL OLMO MORO

***ORDEN HAC/1549/2006, de 28 de agosto, por la que se concede autorización para actuar como entidad colaboradora en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León a la entidad Banco Santander Central Hispano, S.A.***

La Orden HAC/1450/2005, de 28 de octubre, por la que se regula la prestación del servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León por las entidades de depósito establece que corresponde al titular de la Consejería de Hacienda otorgar la autorización a que se refiere su artículo primero a solicitud de las entidades interesadas.

Atendiendo a las previsiones de esta Orden, y una vez examinada la solicitud presentada por la entidad Banco Santander Central Hispano, S.A. y valorado el cumplimiento de las condiciones técnicas para la transmisión de la información y el grado de implantación de esta entidad en el territorio de la Comunidad, a propuesta de la Dirección General de Tributos y Política Financiera,

RESUELVO: Autorizar a la entidad Banco Santander Central Hispano, S.A. con CIF A-39000013 para prestar el servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad Autónoma de Castilla y León con arreglo a lo establecido en la Orden HAC/1450/2005, de 28 de octubre, por la que se regula la prestación del servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Comunidad de Castilla y León por las entidades de depósito y a lo dispuesto en la normativa sobre recaudación.

Contra esta Orden que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contando desde el día siguiente a su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en los artículos 8.2 y 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Igualmente, con carácter previo y potestativo, podrá interponerse recurso de reposición ante la Consejería de Hacienda en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, según lo dispuesto en los artículos 116 y siguientes de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valladolid, 28 de agosto de 2006.

*La Consejera,*

Fdo.: MARÍA DEL PILAR DEL OLMO MORO

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

***RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas que prestan Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales en Castilla y León, con el Código 7800375.***

Visto el texto del Convenio Colectivo de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas que prestan Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales en Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de

esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 13 de septiembre de 2006, de una parte, por la Asociación Empresarial de Servicios Extraescolares de Castilla y León, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO. de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y artículo 32.1.d) de la Orden EYE 1600/2003, de 13 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre de 2003), de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003, de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

### ACUERDA

*Primero:* Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

*Tercero:* Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 19 de septiembre de 2006.

*La Directora General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ*

## CONVENIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS EDUCATIVOS, EXTRAESCOLARES Y SOCIOCULTURALES EN CASTILLA Y LEÓN

### CAPÍTULO I

#### *Artículo 1.- Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito autonómico de Castilla y León.

#### *Artículo 2.- Ámbito Funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas que tengan entre sus actividades la prestación de servicios educativos y socioculturales para terceros, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo entre otras las actividades siguientes: Actividades de educación fuera del marco escolar, de guardia y custodia en período de transporte escolar y actividades extraescolares.

Las relaciones de actividades señaladas no se entienden cerradas, por lo tanto se considera incluida cualquier actividad que exista o de nueva creación, siempre y cuando su función pueda estar encuadrada en las señaladas anteriormente y así se determine por la Comisión Paritaria.

#### *Artículo 3.- Ámbito Temporal.*

La duración de este Convenio será del 1 de septiembre de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

#### *Artículo 4.- Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación en el «B.O.C. y L.» del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio; asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria de competencias de comisión negociadora en lo que se refiere al ámbito funcional (artículo 2 del presente convenio colectivo).

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de cada parte de la Comisión Negociadora. Cada parte designará en el plazo de 15 días los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se tendrá que reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte. Se fija como sede de reuniones los locales de las centrales Sindicales de CC.OO. y UGT alternativamente.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación Profesional

#### *Artículo 5.- Grupos profesionales y definición de funciones.*

##### Grupo 1.- Personal de Dirección

Director/a

##### Grupo 2.- Mandos Intermedios

Responsable de Coordinación

Coordinador/a

##### Grupo 3.- Administración

Oficial Administrativo/a

Auxiliar Administrativo/a

##### Grupo 4.- Personal Operativo

Monitor/a Responsable

Monitor/a de Actividades

Monitor/a de Transporte

Animador/a de Taller

##### *Grupo 1.- Personal de Dirección.*

*Director/a.-* Es quien, en posesión de titulación adecuada es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades. Igualmente realiza aquellas funciones que le sean encomendadas.

##### *Grupo 2.- Mandos Intermedios.*

*Responsable de Coordinación.-* Es el personal, con titulación y formación, cuya labor consiste en desempeñar tareas de organización, seguimiento periódico del trabajo de los coordinadores/as.

*Coordinador/a.-* Es el personal con titulación y formación cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio, seguimiento del trabajo realizado por los monitores, para conseguir una buena calidad del servicio.

##### *Grupo 3.- Administración.*

*Oficial Administrativo/a.-* Es quien habiendo sido contratado como tal posee conocimiento dominio y experiencia suficiente para desarrollar una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

*Auxiliar Administrativo/a.-* Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración y dirección.

##### *Grupo 4.- Personal Operario.*

*Monitor Responsable.-* Es quien realiza el seguimiento, supervisión y valoración del trabajo realizado por los Monitores.

*Monitor de Actividades.-* Es quien con la Formación o experiencia, realiza las funciones de cuidado y vigilancia de alumnos, desarrollo de las actividades preestablecidas, elaboración del informe de asistencia diaria de alumnos y posterior entrega al mando, así como comunicar al responsable de coordinación del programa cualquier circunstancia que afecte al normal desarrollo del servicio.

*Monitor de Transporte Escolar.-* Es la persona que conociendo el funcionamiento de los mecanismos de seguridad del vehículo, se encargará del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como en su caso de la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el interior del recinto escolar.

*Animador de Taller.*— Es la persona a quien la Dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios en actos o programas socio-culturales y de tiempo libre.

### CAPÍTULO III

#### Retribuciones

*Artículo 6.— Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas, operando la compensación y absorción gradual y proporcionalmente durante los años 2007, 2008 y 2009.

*Artículo 7.— Salario Base.*

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas Anexas.

En concreto, y desde el 1 de septiembre de 2006, será el reflejado en las tablas salariales Anexas en la columna A de carácter mensual por 12 mensualidades.

Para el año 2007, se aplicará un incremento del 4% sobre el salario base del año 2006.

Para el año 2008, se aplicará un incremento del 4% sobre el salario base del año 2007.

Para el año 2009, se aplicará un incremento del 4,5% sobre el salario base del año 2008.

*Artículo 8.— Plus de asistencia.*

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Año 2007, se aplicará un incremento del IPC real del año 2006.

Año 2008, se aplicará un incremento del IPC real del año 2007.

Año 2009, se aplicará un incremento del IPC real del año 2008 más 1 punto.

*Artículo 9.— Plus de transporte.*

Queda establecido un plus de transporte, que para el año 2006, es el reflejado en las tablas Anexas columna D, de carácter mensual por 11 mensualidades.

Año 2007, se aplicará un incremento del IPC real del año 2006.

Año 2008 se aplicará un incremento del IPC real del año 2007.

Año 2009, se aplicará un incremento del IPC real del año 2008 más 1 punto.

*Artículo 10.— Plus de vestuario.*

Se establece un plus de vestuario para la conservación del mismo, que para el año 2006 es el reflejado en la tabla Anexa en la columna E de carácter mensual, por 12 mensualidades.

Año 2007, se aplicará un incremento del IPC real del año 2006.

Año 2008 se aplicará un incremento del IPC real del año 2007.

Año 2009, se aplicará un incremento del IPC real del año 2008 más 1 punto.

*Artículo 11.— Plus de responsabilidad.*

Se establece un plus de responsabilidad para las categorías de Monitor Responsable y Responsable de Coordinación, que figura en la columna F del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Año 2007, se aplicará un incremento del IPC real del año 2006.

Año 2008 se aplicará un incremento del IPC real del año 2007.

Año 2009, se aplicará un incremento del IPC real del año 2008 más 1 punto.

*Artículo 12.— Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario base, y que podrán ser prorrateadas de común acuerdo con los trabajadores.

(El importe es el reflejado en la columna B del Anexo I).

Para el año 2007, se aplicará un incremento del 4% sobre el salario base del año 2006.

Para el año 2008, se aplicará un incremento del 4% sobre el salario base del año 2007.

Para el año 2009, se aplicará un incremento del 4,5% sobre el salario base del año 2008.

*Artículo 13.— Criterios de proporcionalidad salarial.*

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio, salariales y extrasalariales serán abonados siempre en función de la jornada real del trabajador/a, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador/a a jornada completa.

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de Trabajo

*Artículo 14.— Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será:

Para el año 2006 de 40 horas semanales, con una jornada anual de 1.826 horas.

Para el año 2007 de 39 horas 40 minutos semanales, con una jornada anual de 1.810 horas.

Para el año 2008 de 39 horas 20 minutos semanales, con una jornada anual de 1.795 horas.

Para el año 2009 de 38 horas 45 minutos semanales, con una jornada anual de 1.765 horas.

*Artículo 15.— Vacaciones.*

El personal incluido en este convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyo disfrute coincidirá con los días no lectivos del calendario escolar, salvo aquellos trabajadores adscritos a un servicio que por su propia naturaleza la prestación del mismo coincida con los períodos no lectivos. En este caso las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

*Artículo 16.— Permisos y licencias.*

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio Colectivo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga establecido la Administración.

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Durante 2 días, se ampliarán hasta 2 más, cuando los trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento, en los casos de: Nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por boda de padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos.
- d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual, una vez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los trabajadores tendrán derecho a permiso para asistir a consulta del médico especialista, siempre referida al propio trabajador y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones complementarias

*Artículo 17.— Incapacidad temporal.*

Todos los trabajadores percibirán el 100% de la base de cotización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### CAPÍTULO VI

*Artículo 18.— Contratación y empleo.*

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 70% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total para esta actividad.

Los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente. No obstante, lo anterior y debido a las particularidades del Sector, las partes acuerdan que la fórmula de contratación más acorde de las existentes, con esta actividad, es la de «fijo discontinuo».

*Contrato Indefinido de Fijo Discontinuo.*

- a) Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente (Art. 15 del E.T.), con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.
- b) Además, y en todo caso, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que sean contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de, al menos 5 meses cada año, al iniciar el tercer llamamiento consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.
- c) El llamamiento de estos trabajadores deberá realizarse de forma fehaciente, de forma escalonada teniendo en cuenta los centros o servicios, en función de las necesidades de éstos. El trabajador/a deberá responder y comunicar a la empresa su voluntad de aceptar la incorporación al puesto de trabajo en la fecha señalada en el requerimiento. Si el trabajador, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa que lo justifique.
- d) Las empresas, procurarán la ampliación de jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación y que no tengan contemplada la jornada completa, en el caso de que la empresa necesite cubrir un mayor número de horas, debido a cualquier ampliación del servicio.

*Artículo 19.- Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

*Igualdad de Trato.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

*Clasificación Profesional.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución.

## CAPÍTULO VII

*Artículo 20.- Cláusula de subrogación del personal.*

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, las trabajadoras y trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de un curso escolar en el centro de trabajo, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo. Si la antigüedad fuera inferior a un curso escolar en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/trabajadora, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el período de adscripción inferior a dicho plazo.
- b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en

excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicios en los programas objeto de la contrata, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

- c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior hasta que finalice la causa de sustitución.
- d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato mercantil dentro del curso escolar.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial o el medio fehaciente que estime oportuno, a la empresa cesante, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten los servicios objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, de la siguiente documentación:

- a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, teléfono, fecha de nacimiento, DNI, n.º de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.
- b) Fotocopia de las nóminas de los 3 últimos meses, o período inferior, según proceda.
- c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social.
- d) Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los 3 últimos meses o período inferior si procede.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
- f) Cualquier otro documento que respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.

6. El no cumplimiento, por parte de la empresa saliente, de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria.

7. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado o percibido sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquéllas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual no obstante sólo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido; en cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

8. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro de los doce meses siguientes a la suspensión.

En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización, (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial), no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos, por lo que se reintegrará el importe a la empresa.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

### CAPÍTULO VIII

#### *Artículo 21.- Formación.*

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, promoverán el acceso de éstos a una oferta formativa, para el desempeño de sus tareas, para ello, participarán en las iniciativas formativas necesarias, a fin de establecer una acción al año en modalidad de mixta o a distancia, la misma no tendrá ningún coste para el trabajador.

### CAPÍTULO IX

#### *Artículo 22.- Salud Laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo.

La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

#### *Artículo 23.- Ropa de trabajo.*

Las empresas proporcionarán a su personal la ropa de trabajo que exijan para el desempeño de sus funciones:

- Dos uniformes al inicio de la prestación de servicios, posteriormente uno cada dos cursos.

### CAPÍTULO X

#### *Artículo 24.- Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

##### a) Faltas leves:

- 1.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 2.- Hasta dos faltas de puntualidad, de entre cinco y diez minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
- 3.- La falta de aseo y limpieza personal.

4.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

5.- La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

##### b) Faltas graves:

- 1.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- 2.- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- 3.- Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
- 4.- No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 5.- Más de dos faltas de puntualidad de hasta diez minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
- 6.- La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
- 7.- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a compañeros/as.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 9.- El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
- 10.- El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del centro.
- 11.- 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.
- 12.- No comunicar a la empresa las ausencias previsibles con 48 horas de antelación a la misma, para garantizar la sustitución.
- 13.- El incumplimiento de las normas internas del centro siempre que los operarios sean conocedores de las mismas.

##### c) Faltas muy graves:

- 1.- La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
- 2.- La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, o a la empresa.
- 3.- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- 4.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo.
- 6.- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
- 7.- Abandonar el trabajo sin causa justificada.
- 8.- Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los trabajadores del centro.
- 9.- Competencia desleal.
- 10.- Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
- 11.- Acoso sexual.
- 12.- La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

##### *Sanciones.*

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

##### Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

*Tramitación y prescripción.*

Las sanciones muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

*Infracciones de la Empresa.*

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

*Artículo 25.- Acoso sexual.*

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivos de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto de los que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivos para quien los padece.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, de igual forma informará de las consecuencias negativas que se han derivado, en su caso, o pudieran derivarse. La presentación de denuncia dará lugar a las oportunas diligencias.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravada.

## CAPÍTULO XI

*Artículo 26.- Derechos sindicales.*

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, los Delegados de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Conocer puntualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estu-

dios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

- b) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- c) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- d) Se dispondrá, en el centro u oficina de la empresa, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- e) Al personal que participe en la Comisión Paritaria o en la negociación del Convenio le serán concedidos los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
- f) Se favorecerá la acumulación de las horas sindicales por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.

*Garantías de los representantes del personal.*

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores	15
De 26 a 50 trabajadores	15
De 51 a 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 en adelante	30

La empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

*Secciones sindicales.*

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los Delegados Sindicales.

TABLAS SALARIALES 2006							
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F	
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSP.	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILIDAD	BRUTO ANUAL
	12	12	12	11	12	12	
<b>GRUPO 1.- PERSONAL DIRECCIÓN</b>							
DIRECTOR	955	175	100	60	35		<b>15.840</b>
<b>GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS</b>							
RESPONSABLE COORDINADOR	875	146	100	60	35	90	<b>15.612</b>
COORDINADOR	875	146	100	60	35		<b>14.532</b>
<b>GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN</b>							
OFICIAL ADMINISTRATIVO	772	129	100	60			<b>12.672</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	665	111	100	60			<b>11.172</b>
<b>GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO</b>							
MONITOR RESPONSABLE	772	129	100	60	35	72	<b>13.956</b>
MONITOR DE ACTIVIDADES	772	129	100	60	35		<b>13.092</b>
MONITOR DE TRANSPORTE	665	111	100	60	18		<b>11.388</b>
ANIMADOR DE TALLER	665	111	100	60	18		<b>11.388</b>

## CONSEJERÍA DE FOMENTO

**RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Transportes, por la que se hacen públicas las listas provisionales de admitidos y excluidos en las pruebas para el acceso así como para la renovación del certificado de capacitación profesional de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera y se fija el lugar y fecha de realización de las pruebas.**

De conformidad con lo establecido en las bases cuarta de la Orden FOM/401/2006, de 3 de marzo, por la que se convocan pruebas para la obtención del certificado de capacitación profesional de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, así como para la renovación de los certificados de aptitud que facultan al interesado para el ejercicio de las funciones de consejero de seguridad en relación con el transporte de mercancías peligrosas por carretera,

### RESUELVO:

*Primero.*—Hacer pública la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos a las pruebas de acceso así como a la renovación de los certificados de aptitud de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas en la modalidad de Carreteras expedidos en el año 2002, la cual se encuentra a disposición de los interesados en los tabloneros de anuncios de los lugares señalados en el Anexo I de la presente Resolución, así como en la página Web de la Junta de Castilla y León <http://www.jcyl.es/transportes>.

Los aspirantes excluidos, que recoge el Anexo II de la presente Resolución junto con las causas, así como los que no figuren en la relación o figuren con algún dato erróneo, dispondrán de un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial de Castilla y León», para poder formular las oportunas reclamaciones y subsanar el defecto observado.

*Segundo.*— Las presentes pruebas se realizarán el sábado día 18 de noviembre de 2006, en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación, (Campus Universitario Miguel Delibes), sita en Camino del Cementerio s/n, de Valladolid.

La determinación del horario de dichas pruebas, se hará público mediante Resolución de la Dirección General de Transportes, por la que se proceda a aprobar los listados definitivos de aspirantes admitidos y excluidos.

Valladolid, 22 de septiembre de 2006.

*El Director General de Transportes,*  
Fdo.: JOSÉ ANTONIO CABREJAS GÓMEZ

### ANEXO I

CONSEJERÍA DE FOMENTO.

Edificio Administrativo de Usos Múltiples II.

C/ Rigoberto Cortejoso, 14, Planta baja. (Registro Único).  
47014 Valladolid.

CENTRO COORDINADOR DE LA INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA. CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL.

C/ Santiago Alba, 1.  
47071 Valladolid.

SERVICIO TERRITORIAL DE FOMENTO.

C/ Jardín del Recreo, 2

Sección de Explotación e Inspección.

Avda. de Madrid, s/n. (Estación de Autobuses).  
05001 Ávila.