

MINISTERIO DE TRABAJO

10229

RESOLUCION de 22 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática dependiente del Ministerio de Hacienda.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática dependiente del Ministerio de Hacienda, y

Resultando que con fecha 14 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del referido Convenio Colectivo de Trabajo, que fue suscrito el día 18 de marzo de 1980 por su Comisión Deliberadora formada por la representación empresarial designada por el Ministerio de Hacienda y la representación laboral integrada por los representantes y miembros del Comité de Empresa que se relacionan en el acta de constitución de la citada Comisión, que tuvo lugar en día 20 de febrero de 1980;

Resultando que consta la preceptiva autorización del Ministerio de Hacienda de fecha 31 de marzo de 1980, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 42/1979, de 29 de diciembre;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática dependiente del Ministerio de Hacienda, suscrito el día 18 de marzo de 1980 entre la representación empresarial designada por el Ministerio de Hacienda y la representación integrada por los representantes y miembros del Comité de Empresa.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 22 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Índice de artículos recogidos por el Convenio de 1980, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades de él dependientes

CAPITULO PRIMERO

Ámbito: artículo 1.
Carácter del Convenio: artículo 2.
Comisión Paritaria: artículo 3.
Vigencia, duración y prórroga: artículo 4.

CAPITULO II

Organización del trabajo: artículo 5.
Categorías: artículo 8.
Relaciones nominativas y clasificación del personal: artículo 7.

CAPITULO III

Jornada y vacaciones: artículo 8.
Permisos retribuidos: artículo 9.
Permisos potestativos de la Dirección: artículo 10.
Permisos para exámenes: artículo 11.
Permisos sin sueldo: artículo 12.
Licencias por maternidad: artículo 13.
Excedencia voluntaria: artículo 14.
Excedencia por Servicio Militar: artículo 15.
Excedencia forzosa: artículo 16.
Traslados: artículo 17.
Comisiones de servicio: artículo 18.
Traslado por razones familiares: artículo 19.

CAPITULO IV

Conceptos retributivos: artículo 20.
Salario base: artículo 21.
Complemento personal de antigüedad: artículo 22.
Complemento de puesto de trabajo de turno: artículo 23.
Plus de puesto de trabajo de verificación: artículo 24.
Complemento de cantidad y calidad (Plus de productividad): artículo 25.
Gratificaciones extraordinarias: artículo 26.
Ayuda a la comida: artículo 27.

CAPITULO V

Ingresos: artículo 28.
Formación profesional: artículo 29.
Promoción profesional: artículo 30.
Comunicación de vacantes: artículo 31.
Procedimientos de ascenso: artículo 32.
Trabajos de superior e inferior categoría: artículo 33.

CAPITULO VI

Seguridad e higiene: artículo 34.
Beneficios sociales: artículo 35.
Anticipos reintegrables: artículo 36.
Incapacidad laboral transitoria: artículo 37.

CAPITULO VII

Contenido de este capítulo: artículo 38.
Representatividad del Comité de Empresa: artículo 39.
Secciones Sindicales: artículo 40.
Tiempo Sindical: artículo 41.
Garantías de Intervención: artículo 42.
Locales para actividades sindicales: artículo 43.
Derecho de Comunicación Sindical y del Comité de Empresa: artículo 44.
Derecho y cobro de cuotas sindicales: artículo 45.
Derecho de reunión: artículo 46.
Compromiso de paz laboral: artículo 47.
Disposición Transitoria.
Disposición Adicional Primera.
Disposición Adicional Segunda.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CENTRO DE PROCESO DE DATOS Y UNIDADES PROVINCIALES DE INFORMÁTICA, DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE HACIENDA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito*.—El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Ministerio de Hacienda y los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática en todo el territorio español.

Art. 2. *Carácter del Convenio*.—Este Convenio forma una unidad orgánica y obliga a ambas partes en su totalidad. Si por la autoridad laboral se objetara alguna de sus disposiciones deberá ser renegociado. En cualquier caso se respetarán a título individual las posibles condiciones más beneficiosas, económicas o de otra índole, que pudieran venir disfrutando los trabajadores en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que los ignore o limite.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa el Ministerio de Hacienda y como centro de trabajo toda aquella unidad administrativa de la que dependen funcionalmente los trabajadores acogidos al presente Convenio. En las materias no reguladas por este Convenio se estará a la legislación laboral vigente.

Art. 3. *Comisión Paritaria*.—Se establece una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la Dirección y otros dos del Comité de Empresa. Dicha Comisión tendrá como misión la vigilancia de la aplicación y la interpretación del Convenio, y la solución de los conflictos que deriven del mismo.

La Comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y se reunirá con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones.

Art. 4. *Vigencia, duración y prórroga*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo anterior, las mejoras estrictamente económicas surtirán efectos desde el día 1 de enero de 1980.

La duración del Convenio se establece en un año, contado a partir del día 1 de enero de 1980. Si al 31 de diciembre de 1980 no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado en sus propios términos por un año más.

Cualquiera de las partes signatarias del Convenio podrá denunciarlo a partir del 1 de octubre de 1980 y hasta el 31 de diciembre de 1980. Una vez denunciado el Convenio por una de las partes, la otra parte se compromete a iniciar conversaciones para conseguir nuevo Convenio en el plazo de quince días a partir de la notificación de la denuncia.

CAPÍTULO II

Art. 5. *Organización del trabajo.*—A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo, tanto en sus principios generales como en su aplicación práctica, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de los derechos de audiencia e información reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Art. 6. *Categorías.*—La definición funcional de las respectivas categorías es la siguiente, y su número se especifica en el anexo A:

Analista (nivel 3): Diseña y detalla las soluciones definidas ya por su Jefe de Sección, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista; colabora con el Programador en la realización de programas-fuente.

Programador (nivel 3): Traducen a lenguaje comprensible por el ordenador para la ejecutiva de un tratamiento a partir de la documentación recibida, proponiendo al tiempo soluciones y formas de orientar el problema.

Gestor de Planificación (nivel 3): Es el responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los ordenadores, controlando la entrada y salida de información en el área de explotación.

Gestor de Sistemas (nivel 3): Es el responsable del funcionamiento del ordenador en turnos en que no están los Gestores de Planificación y replanifica el trabajo a realizar en caso de averías.

Subgestores de Sistemas (nivel 4): Es una segunda categoría de Gestor de Sistemas y ayuda a éste en su labor.

Subgestor de Planificación (nivel 4): Es una segunda categoría del Gestor de Planificación y ayuda a éste en su labor.

Operador de Ordenador (nivel 5): Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno recibido, dando cuenta de los incidentes y paradas.

Auxiliares de Programación (nivel 6): Ayuda al Programador en la realización del programa y elabora algunos programas fuente de corte más sencillo.

Operador de Tabuladores y Máquinas auxiliares (nivel 6): Conoce y ejecuta el manejo de las máquinas tabuladoras y realiza funciones de secretaría.

Operador de Microfilme (nivel 6): Conoce y ejecuta el manejo y funcionamiento de las máquinas microfilme.

Verificadores (nivel 8): Desarrollan la verificación y codificación de datos.

Grabadores (nivel 8): Realizan el manejo de las máquinas grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de dichas máquinas.

Art. 7. *Relaciones nominativas y clasificación del personal.* La Dirección confeccionará anualmente y dentro del primer trimestre relación nominativa del personal, que deberá ser notificada al Comité de Empresa y expuesta en sitio visible en todos sus centros de trabajo, con el fin de que los trabajadores no conformes con la misma puedan presentar la oportuna reclamación.

Los censos tendrán los siguientes datos:

- A) Nombre y apellidos.
- B) Fecha de nacimiento.
- C) Fecha de ingreso.
- D) Categoría profesional.
- E) Fecha del nombramiento en su categoría.

CAPÍTULO III

Art. 8. *Jornada y vacaciones.*—La jornada laboral para los trabajadores acogidos al presente Convenio será de cuarenta y dos horas semanales.

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas. La determinación del período de disfrute y las modalidades del mismo se ajustarán a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 9. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación en los casos siguientes:

Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

Por fallecimiento o enfermedad muy grave del cónyuge, ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, o alumbramiento de la esposa: Tres días, ampliables a cinco, cuando sea necesario desplazarse fuera del domicilio habitual.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de la Seguridad Social, tanto del Médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a estas consultas fuera de las horas de trabajo.

Por el tiempo necesario para los reconocimientos relativos a enfermedad profesional.

Por matrimonio de familiares en primer grado de cualquiera de los cónyuges, un día si es en su lugar de residencia habitual, y tres días si es fuera de ésta.

Art. 10. *Permisos potestativos de la Dirección.*—Para atención de necesidades personales, a solicitud del trabajador, la Dirección del centro podrá conceder hasta un máximo de diez días naturales de permiso con sueldo al año.

Art. 11. *Permisos para exámenes.*—Los permisos retribuidos para exámenes se concederán de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Art. 12. *Permisos sin sueldo.*—Todo trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a un permiso sin sueldo por espacio no inferior a un mes ni superior a seis meses. Durante este período se le respetará su puesto de tra-

bajo, y si en el transcurso de esta licencia hubiera un aumento salarial, el trabajador se verá beneficiado del mismo. Finalizado este plazo la readmisión será automática.

Para disfrutar un nuevo permiso sin sueldo deberá concurrir, como mínimo, un plazo de dos años.

Art. 13. *Licencias por maternidad.*—La trabajadora tendrá derecho, en caso de maternidad, a una licencia retribuida de seis semanas antes y ocho después del parto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Art. 14. *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores que tengan como mínimo una antigüedad de un año tendrán derecho a solicitar que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria hasta un período máximo de cinco años.

La solicitud de excedencia se presentará por escrito a la Dirección. El plazo de resolución de la petición no podrá ser superior a quince días y siempre deberá ser comunicada por escrito al trabajador con copia al Comité de Empresa.

La situación de excedencia no dará derecho a retribución alguna y el tiempo transcurrido en ella no se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que anteriormente ocupara, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría correspondiera.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

En los restantes casos de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 15. *Excedencia por servicio militar.*—Al personal fijo que realice el servicio militar o prestación personal sustitutoria, se le reservará la plaza que venía ocupando. La reincorporación a su puesto de trabajo deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días a partir de la terminación del servicio. El tiempo de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad. Durante el tiempo de permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias.

Podrán reintegrarse a sus puestos de trabajo los trabajadores con permiso militar de duración superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar. En permisos de duración inferior la reincorporación al trabajo, previa solicitud del interesado y con autorización militar, será potestativa de la Dirección del Centro.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar, tengan a su cargo esposa, hijos o padres que convivan con ellos y a sus expensas y no puedan acogerse a lo previsto en el párrafo anterior tendrán derecho a percibir el 50 por 100 de la retribución básica (salario base y antigüedad), así como las pagas extraordinarias, desde el momento en que se produzca el hecho causante y hasta su reincorporación al trabajo.

Art. 16. *Excedencia forzosa.*—Se ajustará a la normativa laboral vigente.

Art. 17. *Traslados.*—El traslado de un trabajador, con carácter indefinido, a población distinta a la que habitualmente presta sus servicios podrá revestir las siguientes modalidades:

- Traslado voluntario.
- Traslado por mutuo acuerdo.
- Traslado disciplinario.
- Traslado por necesidades de servicio.

El traslado voluntario estará basado en la solicitud del trabajador de acceder a una vacante de plaza de su misma categoría en localidad distinta, cuya cobertura se convocará mediante concurso. En las bases del concurso se establecerán las condiciones económicas del traslado.

El traslado por mutuo acuerdo se regirá por los propios términos del acuerdo.

El traslado disciplinario dará derecho exclusivamente al percibo de los gastos de traslado, entendiéndose por tales, los de locomoción y transporte de enseres del trabajador y sus familiares.

El traslado por necesidades de servicio se regulará por lo establecido en la normativa vigente. La indemnización a percibir por el trabajador trasladado se establece en la cuantía de cuatro mensualidades de salario base más antigüedad.

Art. 18. *Comisiones de servicio.*—Las Comisiones de servicio, entendiéndose por tales los desplazamientos que realice el trabajador a población distinta a la que habitualmente presta sus servicios durante un plazo inferior a un año, se regularán por las disposiciones de carácter general.

Las dietas a percibir en el supuesto de Comisiones de servicio se establecen en la cuantía del 125 por 100 del salario base diario, fijándose la media dieta en el 75 por 100 de la misma base.

Art. 19. *Traslado por razones familiares.*—El trabajador que, por razón de matrimonio u otra circunstancia necesaria de carácter familiar grave, se vea obligado a trasladarse a otra localidad donde existan estos servicios podrá solicitar el traslado.

CAPÍTULO IV

Art. 20. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo de turno y de verificación.
- Complemento de cantidad y calidad (Plus de Productividad).
- Gratificaciones extraordinarias.
- Ayuda para comida.

Art. 21. *Salario base.*—Se entenderá por salario base la retribución correspondiente a un rendimiento normal, por trabajos propios de la categoría profesional del trabajador realizados en jornada normal.

En el presente Convenio se integran en el salario base, procedentes del Convenio anterior, los siguientes conceptos:

- a) Sueldo (columna 1.ª «de retribuciones mensuales» del anexo).
- b) Complemento salarial (columna 2.ª) en la parte en que no es plus de turno.
- c) Penosidad columna 3.ª).

Art. 22. *Complemento personal de antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad se devengará cada tres años de servicio, cualesquiera que sean las funciones desempeñadas en la Empresa.

El importe de los trienios consistirá en el 5 por 100 del salario base. Se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. Los trienios que vengzan a partir de 1 de enero de 1980 se devengarán a razón del 7 por 100 del salario base.

Art. 23. *Complemento de puesto de trabajo de turno.* Como compensación a la especial circunstancia de prestar servicio en los turnos de tarde y noche, y mientras se permanezca en ellos, se percibirá un plus de turno en las cuantías que se establecen en el anexo A de este Convenio.

Art. 24. *Plus de puesto de trabajo de verificación.*—Al personal que desempeñe el puesto de trabajo de verificación, en tanto se mantenga en tal puesto, se le abonará, durante doce mensualidades, la cantidad de 1.700 pesetas al mes.

Art. 25. *Complemento de cantidad y calidad (plus de productividad).*—Para la categoría de Auxiliar de grabación, y en las condiciones establecidas, se mantiene el plus de productividad en los valores que constan en el anexo A, que se percibirá durante once meses al año.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, cuyo importe se cifra en una mensualidad del salario base más antigüedad, cada una.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 27. *Ayuda para comida.*—Durante once mensualidades al año, los trabajadores percibirán, en concepto de ayuda para comida, la cantidad de 1.705 pesetas al mes.

CAPITULO V

Art. 28. *Ingresos.*—En el caso de creación de nuevos empleos de carácter laboral y previamente al ingreso del personal de nueva contratación, se agotarán las posibilidades de promoción del ya existente en el centro, siempre que éste reúna las condiciones de idoneidad para cubrir los nuevos empleos y supere las pruebas de aptitud pertinentes.

Art. 29. *Formación profesional.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional de acuerdo con las siguientes normas:

A) Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por la Dirección.—En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la realización del trabajo, la Dirección concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, supuesto, en todo caso, supeditado a las necesidades del servicio. La Empresa correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este apartado.

B) Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes de la Dirección.—En este caso, previa autorización de la Dirección, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, o si el curso hubiera de realizarse en régimen de plena dedicación, éste tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando el curso no exceda de quince días naturales.

C) Previo informe y con la colaboración e intervención del Comité de Empresa, la Dirección organizará los cursos y acciones de formación profesional aludidos anteriormente.

Art. 30. *Promoción profesional.*—Los trabajadores a los que se refiere el presente Convenio tendrán derecho a ocupar las vacantes que se produzcan en empleos de categoría superior, con sujeción a las normas y procedimientos que se contemplan en los artículos siguientes.

Art. 31. *Comunicación de vacantes.*—Con carácter previo a la realización de los concursos a los que se refiere el artículo

32, la Dirección comunicará al Comité de Empresa la existencia de vacantes objeto de los mismos.

Art. 32. *Procedimientos de ascenso.*—La promoción dentro de los distintos puestos de trabajo se realizará según los criterios siguientes:

A) Puestos de trabajo para los que se necesita prueba de aptitud: Analista, Gestor de Planificación, Gestor de Sistemas, Programador, Subgestor de Sistemas, Subgestor de Planificación, Operador de Ordenador y Auxiliar de Programación.

B) Puestos de trabajo para los que no se requiere prueba de aptitud y el acceso a ellos se verificará teniendo en cuenta la antigüedad: Operador de máquina tabuladora, Operador de Microfilme, Verificadores y Grabadores.

Si la plaza vacante requiere prueba de aptitud, se convocará un concurso entre los trabajadores que estén legitimados para el acceso al mismo. La fecha de convocatoria de dicho concurso y el contenido de la prueba se establecerá en cada caso entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El concurso estará presidido por el Tribunal calificador compuesto por cinco miembros: Dos representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores, que se elegirán, uno entre los miembros del Comité de Empresa y otro perteneciente a la categoría profesional del puesto de trabajo vacante. El quinto miembro tendrá conocimientos suficientes del puesto de trabajo objeto del concurso. Será ajeno a los intereses de ambas partes y aceptado por las mismas.

En el caso de que, celebrado el concurso, quedara vacante alguna plaza, podrá convocarse nuevo concurso o bien concurso público, siendo el Tribunal calificador el indicado anteriormente.

Art. 33. *Trabajos de superior e inferior categoría.* En ambos supuestos de movilidad funcional, la Dirección de la Empresa y los trabajadores tendrán las facultades, derechos y obligaciones conferidas por la legislación laboral vigente.

CAPITULO VI

Art. 34. *Seguridad e Higiene.*—Se establece la obligatoriedad de realizar, además del reconocimiento médico anual general, reconocimientos adaptados a los riesgos de enfermedad profesional más frecuentes en las distintas categorías, según lo establecido en los párrafos siguientes:

El Personal de Grabación y Verificación será sometido a un reconocimiento periódico anual, que, además de las restantes pruebas necesarias, comprenderá:

- Radiografía de columna vertebral.
- Reconocimiento óptico.
- Reconocimiento otorrinolaringeo.
- Control de deformaciones de manos, muñecas y brazos.

Los Operadores de Ordenador se someterán a un reconocimiento médico semestral de las vías respiratorias.

Igualmente se establece un reconocimiento oftalmológico general, de carácter anual, para los Operadores de microfilmación.

En caso de enfermedad profesional, se procederá al traslado del trabajador a otro empleo, sin perjuicio de sus derechos económicos.

Art. 35. *Beneficios sociales.*—Los trabajadores sometidos al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales de carácter general establecidos por el Ministerio de Hacienda.

Art. 36. *Anticipos reintegrables.*—Con objeto de poder dar aplicación a lo previsto en el anterior Convenio Colectivo y que no tuvo efectividad como consecuencia del cierre del correspondiente ejercicio económico, se constituirá para el presente año, y por una sola vez, un crédito por un importe de 8.000.000 de pesetas, a cuyo efecto se tramitará el oportuno expediente para proceder a su adecuada consignación presupuestaria.

Con cargo al mismo y hasta el expresado límite, los trabajadores con más de un año de antigüedad podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, un anticipo reintegrable de hasta cuatro mensualidades de salario real.

La amortización de estos anticipos no excederá mensualmente del 10 por 100 del salario mensual. En tanto no se haya amortizado totalmente un anticipo, no podrá volver a solicitarse otro.

Las solicitudes individuales de dichos anticipos serán cursadas a la Dirección a través del Comité de Empresa que preceptivamente informará sobre la procedencia o improcedencia de cada una de ellas.

Art. 37. *Incapacidad laboral transitoria.*—Los trabajadores en situación de I.L.T., percibirán el 80 por 100 de su salario, durante los cuatro primeros días y el 100 por 100 desde dicho día hasta el término de la situación de I.L.T. La Dirección se reserva el derecho de pedir informe al Servicio Médico de Empresa, o, en su defecto, al Facultativo que designe, para comprobar la veracidad de la situación.

CAPITULO VII

Art. 38. *Contenido de este capítulo.*—Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se ajustarán a las disposiciones y garantías del Estatuto de los Trabajadores, con las especificaciones y ampliaciones que, con carácter concreto y tasado, se recogen en los artículos siguientes.

Art. 39. *Representatividad del Comité de Empresa.* La re-

