



para la adopción de esta clase de acuerdos, el texto correspondiente, una vez conocido por el Gobierno, será presentado por la representación de la Administración ante la Dirección General de Trabajo, Organismo que tiene atribuida la competencia en orden al registro de los Convenios de ámbito estatal, para el ulterior cumplimiento de los trámites y formalidades previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente acta y siete ejemplares del texto que se adjunta del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos, en Madrid a 23 de junio de 1982.

Firmado por la Administración: El Subsecretario de Presupuesto y Gasto Público, El Subsecretario de Empleo y Relaciones Laborales y el Secretario general para la Administración Pública. Por las Organizaciones Sindicales: La Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), La Federación de Trabajadores de la Administración Pública (FETAP-UGT), La Federación de Comisiones de la Administración Pública (CC. OO).

#### ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS

- I. Ambito.
- II. Duración.
- III. Clasificación profesional.
- IV. Provisión de vacantes, ascensos, Ingresos.
- V. Excedencias.
- VI. Formación y promoción profesional.
- VII. Comisión de Formación y Promoción Profesional.
- VIII. Jornada.
- IX. Estructura salarial.
- X. Negociación colectiva.
- XI. Derecho de representación colectiva del personal laboral.
  - A) Representación directa.
  - B) Representación sindical.
- XII. Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.
- XIII. Seguridad e higiene.

Clausulas transitorias:

- Primera.
- Segunda.

#### PREAMBULO

Las relaciones jurídico-laborales del personal contratado al servicio de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos se caracterizan por la diversidad y multiplicidad de disposiciones y normas, en general Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos, que regulan actividades de iguales o parecidas características, lo que se traduce en una gran dificultad para encontrar soluciones uniformes a situaciones laborales del mismo tipo.

Todo ello conduce a la necesidad de establecer criterios objetivos para homogeneizar y unificar estas relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública, lo que equivale, en definitiva, a concretar una serie de principios que se consideren prioritarios para conseguir el fin antes mencionado.

El adecuado instrumento jurídico que responda a tales criterios y concrete dichos principios debe asegurar un ámbito de aplicación personal lo más amplio posible y la mayor eficacia jurídica (normativa).

Habida cuenta de lo anterior y valorando, entre otras circunstancias, la imposibilidad legal actual de dictar una norma reglamentaria que regule las condiciones de trabajo del personal laboral de la Administración (ausencia de una norma legal habilitante y derogación de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo), se ha estimado que el instrumento jurídico debe revestir la forma de un Acuerdo Marco, al amparo de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, tanto por su naturaleza normativa como por tratarse de un instrumento que responde al modelo laboral vigente.

Por otra parte, el presente documento no se pronuncia expresamente acerca de su directa aplicación a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales, aunque se considera deseable que el mismo tenga el mayor grado de implantación posible en ellas, con el fin de establecer un marco laboral unitario y homogeneizar las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de todas las Administraciones Públicas.

En definitiva, tanto la Administración como las Organizaciones Sindicales firmantes entienden que las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo Marco constituyen un elemento útil y necesario, para adecuar las relaciones laborales del personal al servicio de las Administraciones Públicas a las exigencias actuales.

I. *Ambito.*—La regulación contenida en el presente Acuerdo Marco será de aplicación al personal que, con relación jurídico-laboral, presta servicios a la Administración Civil del Estado y a sus Organismos autónomos.

II. *Duración.*—El presente Acuerdo Marco tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1983, admitiéndose vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que se especifican en el epígrafe X, punto 6.

Al objeto de que el período de vigencia del Acuerdo Marco coincida con los respectivos ejercicios económico-presupuestarios, las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos que ya estuviesen en vigor adoptarán las medidas que permitan la aplicación del presente instrumento jurídico a dichos Convenios.

#### III. Clasificación profesional:

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y la ordenación de las categorías profesionales que se asignarán a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen. A tales efectos, se observarán los siguientes criterios:

a) Se homogeneizarán las categorías existentes procurando la unificación de sus denominaciones.

b) Se reducirá al mínimo indispensable el número de categorías, valorándose especialmente la incidencia económica.

Si como consecuencia de la aplicación de este criterio se produjese o fuera necesario una disminución del número de niveles, se estará a lo expresado en el epígrafe IX, punto 7, del presente Acuerdo Marco.

c) Se describirán de manera clara y precisa las tareas y funciones que correspondan a cada categoría profesional.

d) En el supuesto de que las tareas y funciones efectivamente desempeñadas no puedan encuadrarse en las categorías profesionales ya existentes, la asignación de la que corresponda se efectuará por analogía.

e) La titulación no presupone por sí sola la adscripción a una categoría profesional determinada y solamente se tendrá en cuenta la posesión del título cuando sea condición indispensable para el desempeño de las tareas del puesto, de que se trate.

2. Para la eficaz puesta en práctica de los criterios anteriormente expuestos, una Comisión General de Clasificación Profesional, de composición paritaria, se encargará de dictar las normas técnicas adecuadas sobre la materia, de general observancia, para que sean tenidas en cuenta por las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, los cuales, en consecuencia, incluirán necesariamente un capítulo correspondiente a clasificación profesional.

#### IV. Provisión de vacante, ascensos, ingreso:

1. El sistema de provisión de vacantes deberá ser reglado, regirá el principio de convocatoria pública en el ámbito correspondiente y comprenderá tres turnos: De traslado, de ascenso y de nuevo ingreso.

2. Mediante Convenio Colectivo podrá crearse una Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo que prioritariamente funcionará en el seno de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85, 2, d, del Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión recabará datos e informaciones de los diversos centros de trabajo, realizará informes y estudios, intervendrá en la elaboración, revisión y reestructuración de las plantillas y en la confección del escalafón del personal laboral del Organismo, así como en los procedimientos de provisión de vacantes, todo ello sin perjuicio de las competencias de los representantes de los trabajadores y de las potestades atribuidas por el ordenamiento jurídico a la Administración.

La Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo actuará en coordinación con la Comisión General de Clasificación Profesional y con la Comisión de Formación y Promoción Profesional previstas en este Acuerdo.

3. El escalafón se publicará en los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes, y se notificará al Registro de Personal de la Comisión Superior de Personal.

4. Dichas vacantes se proveerán, en primer lugar, mediante concurso de traslado entre los trabajadores fijos que ostenten la misma categoría profesional que corresponda a la vacante. La convocatoria del concurso requerirá el informe de los representantes de los trabajadores; expresará el número de las vacantes y los requisitos para ocuparlas; designará la Comisión encargada de la resolución del concurso, de la que formarán parte, al menos, dos trabajadores, la cual valorará los méritos de los candidatos según baremo público elaborado por la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo (o, en su defecto, por la Dirección del Organismo, con el informe de los representantes de los trabajadores) y formulará la propuesta de adjudicación de vacantes a la Dirección o Jefatura del Organismo.

5. Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo, si existiera vacante en la localidad donde solicitasen el reingreso, dentro de los cinco primeros días de cada mes, en virtud del derecho preferente que les reconoce el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las vacantes existentes una vez resuelto el concurso de méritos se cubrirán en turno de ascenso, mediante pruebas selectivas restringidas, y en turno de nuevo ingreso, mediante pruebas selectivas libres. El porcentaje de vacantes para uno y otro turno se determinará por la citada Comisión de acuerdo con las características de la plantilla del Organismo.

7. Las bases de las pruebas selectivas, en turno restringido y libre, serán aprobadas por la Dirección o Jefatura del Organismo con informe previo de los representantes de los trabajadores. La convocatoria especificará el número de plazas a cubrir, en uno y otro turno, que no excederá del número de vacantes existentes, incrementadas con las que puedan producirse por jubilación; los requisitos de los candidatos; las pruebas selectivas (que pueden ser programadas por la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo); la composición del Tribunal calificador, del cual formarán parte dos trabajadores, y el sistema de calificación de las pruebas. Las plazas no cubiertas en el turno restringido de ascenso incrementarán las del turno libre de las pruebas selectivas para nuevo ingreso.

8. Desde la fecha de la publicación de la convocatoria hasta el comienzo del primer ejercicio no deberán transcurrir más de dos meses. Las pruebas selectivas deberán tener una orientación fundamentalmente práctica en función de los trabajos que vayan a desempeñarse.

9. Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados por orden de puntuación, cuyo número no podrá rebasar el de plazas convocadas, y elevará la correspondiente propuesta a la Dirección o Jefatura del Organismo, que comunicará la resolución adoptada al Registro de la Comisión Superior de Personal.

10. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito.

11. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos señalados por la convocatoria.

#### V. Excedencias:

1. En los Convenios Colectivos la situación de excedencia quedará reservada para los supuestos de hecho que, según el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, no den lugar a otras causas específicas de suspensión del contrato de trabajo.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato o Confederación respectivos, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca, permaneciendo en ésta mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En dicha situación el trabajador tiene derecho al cómputo de la antigüedad.

3. La excedencia voluntaria se solicitará mediante escrito dirigido a la Dirección o Jefatura del Organismo, alegando la causa que motiva la petición, al menos treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el periodo de excedencia. La solicitud se resolverá en el plazo de treinta días, previo informe de los órganos de representación de los trabajadores y del Jefe superior inmediato del solicitante.

4. El trabajador excedente voluntario podrá solicitar el reintegro mediante escrito dirigido a la Dirección o Jefatura del Organismo, al menos quince días antes de la terminación del plazo señalado para el disfrute de la excedencia; si no lo solicitara, el trabajador perderá el derecho al reintegro.

5. A efectos de lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores y de no existir vacante en su categoría de origen, la similitud será determinada por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, y el reintegro del trabajador en la categoría en que se produzca agotará el ejercicio del derecho preferente que le reconoce dicho artículo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador podrá reintegrarse en una categoría inferior dentro del mismo grupo profesional de origen, en cuyo caso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que realmente le corresponda. El reintegro del trabajador en una categoría inferior será determinado por la Dirección o Jefatura del Organismo, previo el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores.

VI. Formación y promoción profesional.—De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

#### 1.1. Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Organismo correspondiente.

#### 1.2. Beneficios:

Podrán solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes, que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales al año.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores; éstos, conjuntamente con la Dirección o Jefatura del Organismo, determinarán las condiciones para el disfrute de este beneficio y, en especial, el grado de aprovechamiento necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

#### 2. Cursos de perfeccionamiento profesional.

##### 2.1. Derechos:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

c) A la concesión del oportuno permiso, no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

##### 2.2. Beneficios:

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a) del punto 2.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 39, 2, c), del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

#### 3. Cursos de reconversión y capacitación profesionales.

El Organismo correspondiente organizará cursos, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Organismo, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.

b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los representantes de los trabajadores conjuntamente con la Dirección o Jefatura del Organismo determinarán las condiciones de acceso a los cursos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración en régimen descentralizado.

VII. Comisión de Formación y Promoción Profesional.—Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, que estará compuesta paritariamente por representantes de los Sindicatos o Confederaciones y de la Administración.

La Comisión de Formación y Promoción Profesional determinará las exigencias culturales o profesionales que deba reunir el personal laboral que participe en los cursos a que se refiere el epígrafe VI.

VIII. Jornada.—La jornada de trabajo se regulará en los Convenios Colectivos de forma que sea la misma que rija en la Administración, siempre que la organización del trabajo y de los servicios lo consienta; en cuanto a los horarios, y con la misma limitación, se tenderá a unificarlos para evitar que se produzcan diferencias, especialmente entre el personal de un mismo Servicio o Departamento.

#### IX. Estructura del salario:

1. La naturaleza jurídico-salarial, denominación, definición y módulos de cálculo de los diversos conceptos retributivos deberá adaptarse estrictamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y en el Orden de 22 de noviembre del mismo año, expresamente declarados vigentes por la disposición final cuarta de dicho Estatuto.

2. En consecuencia, la negociación de los Convenios Colectivos deberá ajustarse a los siguientes criterios:

1.º Separación clara entre conceptos que tengan la naturaleza legal de salario de aquellos que no tengan esta consideración, como por ejemplo, plus de transporte, dietas, etc.

2.º Distinción entre salario-base y los distintos complementos del mismo.

3.º Delimitación de las características subjetivas u objetivas que tienen que concurrir en la prestación de servicios para determinar la percepción de los complementos salariales que deban adicionarse al salario, suprimiéndose de manera gradual y progresiva los complementos salariales que con distintas denominaciones retribuyan las mismas condiciones de trabajo, mediante su integración en un solo complemento que responda a aquellas características.

3. De acuerdo con lo expuesto, los Convenios Colectivos deberán acomodar la estructura retributiva a la que se indica a continuación:

A) Salario legal:

- a) Salario-base.
- b) Complementos salariales:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- Por calidad o cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes.
- En especie.
- De residencia.

B) Percepciones no salariales:

4. Con el fin de unificar, de una manera gradual y progresiva, la disparidad de criterios existentes en la regulación del complemento por antigüedad, tanto por lo que se refiere a su tratamiento temporal (período de devengo) como económico, se estima que la solución más adecuada sería la siguiente: El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija, a devengar por cada tres años de servicios prestados.

5. Con la misma finalidad, se estima que debería determinarse la cuantía de las gratificaciones extraordinarias en función del salario-base y el complemento por antigüedad.

6. A los efectos procedentes (personal con jornada reducida, etc.), en los Convenios Colectivos se determinará expresamente el valor del salario/hora que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

7. La aplicación en la negociación colectiva de los criterios expuestos no será motivo de alteración en la cuantía de la masa salarial correspondiente.

X. *Negociación colectiva.*—La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas viene forzosamente influida en su contenido y configuración por las especialidades que en la misma concurren. Entre ellas, puede citarse específicamente, además de la propia titularidad de carácter público del sujeto que actúa como empresario y la consiguiente prestación en los centros de trabajo de un servicio público, el gran volumen de personal ocupado, la multiplicidad de centros de características muy diferentes y la gran dispersión geográfica de éstos.

1. En este sentido debe ser un objetivo básico el fomento de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas con los ámbitos que más adelante se señalan, de forma que con ello se obtenga un régimen jurídico y económico propio que evite la aplicación a la Administración de Convenios que, por su ámbito sectorial, no le sean propios ni se adapten a sus peculiaridades.

2. Como consecuencia de lo expuesto, una cuestión prioritaria en el proceso de negociación colectiva debe ser la racionalización de éste, para evitar en lo posible la dispersión o atomización de Convenios dentro de la unidad básica de negociación que debe ser el Departamento Ministerial, lográndose con ello no sólo simplificar y agilizar la negociación sino también una mayor uniformidad en las condiciones de trabajo.

3. En síntesis, la negociación colectiva debe ser articulada de forma que aquellos acuerdos que se alcancen en los niveles superiores de negociación sean automáticamente incorporados a los Convenios que se pacten en niveles inferiores. La negociación en otros ámbitos inferiores quedaría así reservada con carácter excepcional para supuestos en que concurren peculiaridades realmente diferenciadas, como son los de Organismos autónomos con personalidad jurídica propia.

4. Así pues, con el objetivo expuesto de alcanzar, en un proceso de concentración, como ámbito habitual de los Convenios el Departamento Ministerial, deberá generalizarse la utilización de mecanismos como el de adhesión a Convenios ya vigentes, previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, y el de articulación de la negociación colectiva, de forma que en los posibles Convenios de ámbito inferior tal negociación quedaría reservada a los aspectos más casuísticos y peculiares del colectivo afectado (clasificación profesional, por ejemplo), remitiéndose el resto de la regulación jurídica y económica de las condiciones de trabajo al Convenio más general.

5. Para agilizar la adopción de acuerdos en la Comisión Negociadora, el inicio de actividades de ésta deberá ir precedido de un intercambio de documentación entre las partes que allane y clarifique su labor. A este respecto, deberán ser manifestados los criterios que se utilicen uniformemente para configurar la noción de masa salarial, homogeneización, etc.; asimismo, la parte que denuncia el anterior Convenio deberá remitir a la otra parte un anteproyecto articulado del nuevo que

se pretende, y ponerse de manifiesto los datos relativos a la plantilla, retribuciones percibidas, etc.

6. Deberá tenderse a establecer como período de vigencia mínima de los convenios el de dos años, con revisión para el segundo año de vigencia de los aspectos económicos y, con carácter reducido, de aquellas materias que las partes consideren imprescindibles, en función de la naturaleza del colectivo afectado.

7. La negociación de los aspectos económicos se producirá en el marco de lo que al respecto pudiera disponerse en las normas legales y en los acuerdos económicos a los que pudiera llegarse con carácter general, conforme al título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a los principios de homogeneización en las retribuciones de los colectivos que presten iguales servicios, y esto no sólo dentro del ámbito de un Departamento Ministerial sino en el conjunto de la Administración.

XI. *Derecho de representación colectiva del personal laboral.*—Para configurar el contenido básico de la regulación de la representación del personal laboral de las Administraciones Públicas debe tenerse presente la naturaleza y características de los centros de trabajo, que pueden sintetizarse como sigue:

a) Titularidad pública del sujeto que actúa como empresario.

b) Prestación en los centros de trabajo de un servicio público y de carácter esencial para la comunidad, y

c) Volumen de personal ocupado, multiplicidad de centros de diferentes características y gran dispersión geográfica de éstos.

Por todo ello, en la negociación colectiva se regulará, en los términos del artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, la utilización de procedimientos de negociación o mediación obligatorias con anterioridad al ejercicio de derechos, como el de huelga, o en cualesquiera situaciones de discrepancias colectivas en el desarrollo de la relación laboral que puedan afectar al servicio público.

A) Representación directa:

1. De las dos formas clásicas de representación, como son la directa por órganos unitarios (Comités, etc.) y la sindical, la primera se desarrollará en los Convenios Colectivos de acuerdo con lo regulado en el título II del Estatuto de los Trabajadores, especificándose la regulación de materias como garantías, competencias, capacidad, locales, etc.

2. A este respecto, en futuros procesos electorales deberán utilizarse unidades homogéneas para la elección de órganos de representación, de acuerdo con una noción de centro de trabajo que se adapte a las peculiaridades ya expuestas de cada Departamento en lo relativo a volumen de cada centro de trabajo, etc.

A tal fin, por medio de la negociación colectiva o de acuerdos específicos, se adaptarán las normas electorales generales de forma que se tienda a la concentración y tratamiento unitario de colectivos dispersos, para que todos puedan participar en la elección en pie de igualdad; así, por ejemplo, se fijarán circunscripciones electorales como pueden ser la Delegación Provincial, los Servicios Centrales, etc.

B) Representación sindical:

1. La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que éste o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

2. 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 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo 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 tal fin y para establecer las necesarias relaciones entre los Sindicatos o Confederaciones debidamente implantados, representados en la forma expuesta, y la Administración, en los Convenios Colectivos podrán desarrollarse las competencias, funciones y garantías de los Delegados Sindicales.

A requerimiento del Delegado Sindical, la Administración descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe

de la cuota sindical correspondiente, conforme al procedimiento que se establezca en los Convenios Colectivos.

3. La Administración y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones.

XII. *Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.*—Dentro del mes siguiente a la firma de este Acuerdo Marco, se constituirá una Comisión, con la denominación arriba indicada, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y de los Sindicatos o Confederaciones firmantes, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

Los miembros de la Comisión serán los encargados de elaborar un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma.

### XIII. *Seguridad e higiene:*

1. La constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, así como a las normas que con carácter específico se establezcan en cada convenio.

2. Debido a la diversidad de centros de trabajo en una misma provincia, se considera necesario la constitución de un único Comité de Seguridad e Higiene de ámbito provincial, reservándose la figura del vigilante de seguridad para cada centro de trabajo específico.

3. La Administración habilitará los medios necesarios para el estricto cumplimiento de las citadas normas y, en especial, para la constitución de los Comités provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, bien sea directamente o a través de concertos, preferentemente con la Seguridad Social u otros Organismos competentes, así como para facilitar a los trabajadores una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

### CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Ante las dudas surgidas en la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración Pública, la Comisión de Seguimiento interpreta que este personal está afectado por el Acuerdo Nacional de Empleo y al mismo tiempo constata que la cláusula II-4 del A. N. E. no se refiere a este personal.

La Administración, por su parte, manifiesta que esta negociación deberá llevarse a cabo de conformidad con la Ley de Presupuestos para 1982, que permite que dicha negociación se realice de modo coherente con lo dispuesto en el A. N. E.

Ante la vinculación a la política general de empleo del sistema de jubilaciones anticipadas, y como medida de fomento y mantenimiento del empleo para 1982, las partes firmantes del presente texto acuerdan que todos los Convenios Colectivos negociados con arreglo al mismo deben incluir una cláusula que facilite la aplicación del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y del Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en virtud de lo previsto en el apartado IV.3 del A. N. E.

**17654** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 3 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Explotaciones Forestales de RENFE».*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 139, de 11 de junio de 1982, páginas 15917 y 15918, se procede a su rectificación:

En donde dice: «Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa "Explotaciones Forestales de RENFE", suscrito por las representaciones de dicha Empresa y los trabajadores ...», debe decir: «Visto el texto del segundo Convenio Colectivo entre RENFE y sus trabajadores en Explotaciones Forestales».

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**17655** *RESOLUCION de 25 de mayo de 1982, de la Dirección General de Minas, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.*

Por la Dirección General de Minas, con fecha 25 de mayo de 1982, han sido otorgados los siguientes permisos de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y términos municipales:

2.201 A). «Gonzalo 1.º». Recursos de la Sección C). 299. Castell de Cabres, Ballester, Puebla de Benipasar, Bel, Herbes, Morella, Bojar, Corachar y Freses (Castellón). Peñarroya de Tastavins (Teruel).

2.201 A). «Gonzalo 1.º». Carbón (recursos de Sección D). 299. Castell de Cabres, Ballester, Puebla de Benipasar, Bel, Herbes, Morella, Bojar, Corachar y Freses (Castellón). Peñarroya de Tastavins (Teruel).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo ordenado en las disposiciones legales que le son de aplicación.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director general, Adriano García-Loygorri.

## M<sup>o</sup> DE ECONOMIA Y COMERCIO

**17656** *ORDEN de 1 de junio de 1982 por la que se autoriza a la firma «Editorial Fher, S. A.», el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de papel autoadhesivo blanco para impresión y la exportación de estampas y grabados.*

Ilmo Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Editorial Fher, S. A.», solicitando el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de papel autoadhesivo blanco para impresión y la exportación de estampas y grabados,

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Primero.—Se autoriza el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo a la firma «Editorial Fher, S. A.», con domicilio en calle Villabaso, 9, Bilbao (Vizcaya), y N. I. F. A-48-041529.

Segundo.—La mercancía de importación será: Papel autoadhesivo blanco, para impresión, de 200 gramos por metro cuadrado, compuesto por soporte de papel offset, con un contenido de más del 40 por 100 de pasta mecánica y con peso de 120 gramos por metro cuadrado y papel estucado exento de pasta mecánica de 80 gramos por metro cuadrado, adheridos entre sí, presentado en pliegos de 100 por 140 centímetros, posición estadística 48.07.91.1.

Tercero.—Los productos de exportación serán: Estampas y grabados, P. E. 49.11.93.9.

Cuarto.—A efectos contables se establece lo siguiente:

Por cada 100 kilogramos de papel autoadhesivo, contenidos en las estampas y grabados que se exporten, se podrán importar con franquicia arancelaria o se datarán en cuenta de admisión temporal o se devolverán los derechos arancelarios, según el sistema a que se acoja el interesado, 104,16 kilogramos del citado papel autoadhesivo de la misma clase, características, composición y gramaje.

Se consideran pérdidas el 5 por 100, en concepto exclusivo de subproductos, adeudables por la P. E. 47.0219.

El interesado queda obligado a declarar en la documentación aduanera de exportación, y por cada producto exportado, el porcentaje en peso, así como su calidad, exactas características, composición y gramaje, de la primera materia realmente contenida, determinante del beneficio, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Quinto.—Se otorga esta autorización por un período de dos años, a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», debiendo el interesado, en su caso, solicitar la prórroga con tres meses de antelación a su caducidad y adjuntando la documentación exigida por la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

Sexto.—Los países de origen de la mercancía a importar serán todos aquellos con los que España mantiene relaciones comerciales normales. Los países de destino de las exportaciones serán aquellos con los que España mantiene asimismo relaciones comerciales normales, su moneda de pago sea convertible, pudiendo la Dirección General de Exportación, si lo estima oportuno, autorizar exportaciones a los demás países.

Las exportaciones realizadas a partes del territorio nacional situadas fuera del área aduanera también se beneficiarán del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, en análogas condiciones que las destinadas al extranjero.

Séptimo.—El plazo para la transformación y exportación en el sistema de admisión temporal no podrá ser superior a dos años, si bien para optar por primera vez a este sistema habrán de cumplirse los requisitos establecidos en el punto 2.4 de la Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975 y en el punto 6.º de la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

En el sistema de reposición con franquicia arancelaria, el plazo para solicitar las importaciones será de un año a partir de la fecha de las exportaciones respectivas, según lo establecido en el apartado 3.6 de la Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975.