

«Departamento de Educación Anaya, Servicios Sociales, Ciencias Sociales, Ciclo Medio, Cuarto.» «Departamento de Educación Anaya, Servicios Sociales, Ciencias Sociales, Ciclo Medio, Quinto.» Debe decir: «Departamento de Educación Anaya, "Ser. Sociales", Ciencias Sociales, Ciclo Medio, Tercero.»
 «Departamento de Educación Anaya, "Ser. Sociales", Ciencias Sociales, Ciclo Medio, Cuarto.»
 «Departamento de Educación Anaya, "Ser. Sociales", Ciencias Sociales, Ciclo Medio, Quinto.»

190

RESOLUCION de 1.º de octubre de 1982, de la Dirección General de Enseñanzas Medias, por la que se aprueba el expediente de obras de adaptación para la creación de un Centro privado de Formación Profesional de segundo grado, en Almusafes (Valencia).

Vista la petición formulada por «Ford España, S. A.», para que se apruebe el expediente de obras de adaptación para la creación de un Centro privado de Formación Profesional de segundo grado, con la misma denominación, en la localidad de Almusafes (Valencia); teniendo en cuenta que la documentación aportada se ajusta a lo exigido en el artículo 6.º del Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio),

Esta Dirección General ha resuelto aprobar dicho expediente y, en consecuencia, autoriza a «Ford España, S. A.», en su calidad de promotora del Centro privado de Formación Profesional «Ford España, S. A.», localidad de Almusafes (Valencia), para que pueda cumplir los trámites establecidos en el artículo 7.º del citado Decreto 1855/1974.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 18 de octubre de 1982.—El Director general, Raúl Vázquez Gómez.

Sr. Subdirector general de Formación Profesional.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

191

RESOLUCION de 28 de diciembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del primer Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, correspondiente al año 1982, presentado en este Centro directivo con fecha 22 de diciembre del presente año, suscrito por las representaciones del mencionado Departamento y de su personal laboral, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la vigente Ley 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación de Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 28 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

Ambito

Artículo 1.º Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, tanto en Organismos centrales como periféricos, que-

dando excluidos el personal laboral. De los Organismos autónomos del Departamento, Dirección General de Correos y Telecomunicación, el personal laboral sujeto y adherido al Convenio de Aviación Civil, sin perjuicio de su posterior adhesión al presente Convenio, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto.

Duración y efectos económicos

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos a partir de 1 de enero de 1982, excepto para el personal de la Secretaría de Estado de Turismo.

La duración será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1984.

Las tablas salariales se revisarán anualmente de conformidad con las normas que se establezcan cada año en los Presupuestos Generales del Estado.

No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio a partir de la primera quincena de 1985.

Empresa y Comités

Art. 3.º A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa al Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones. Los Comités de los Organismos del Departamento tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Absorción y compensación

Art. 4.º Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

Art. 5.º La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta por doce miembros, entendiéndose que la representación sindical será elegida en proporción a los resultados electorales en vigor.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta, que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día de la Comisión y hayan sido repartidos a los miembros de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de su celebración.

Organización del trabajo y modificación de las condiciones de trabajo

Art. 6.º 1. La organización del trabajo es facultad específica de los Centros directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

2. No obstante serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje:

1.º Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

2.º Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

3.º Trasladar a la citada Comisión las sugerencias, que en tal sentido, les comuniquen sus representantes.

Estabilidad en el empleo

Art. 7.º El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Contratación, periodo de prueba

Art. 8.º La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años. La convocatoria y contratación se realizará exclusivamente por la Subsecretaría del Departamento a propuesta, en su caso, de los Organismos interesados, previo informe del Comité correspondiente y de acuerdo con la normativa sobre la materia.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo públicos, con una antelación mínima de treinta días naturales a su celebración, la convocatoria y los programas a que han de ajustarse las pruebas de ingreso.

En la relación y calificación de las pruebas de acceso interverán, en calidad de Vocal del Tribunal un representante del personal laboral, como mínimo, siempre que las solicitudes para optar a la prueba no pasen de cincuenta; en caso de superar esta cantidad serán dos los representantes. Los miembros del

Tribunal serán nombrados por la Subsecretaría del Departamento.

El período de prueba se fija en quince días para los trabajos sin cualificación profesional; en treinta días, para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses, para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá el mismo derecho y obligación que el fijo en plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose, a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho período.

Categorías profesionales

Art. 9.º Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones se contienen en los anexos I y II del presente Convenio.

Art. 10. La creación y modificación de plantilla deberá ser necesariamente informada por el Comité correspondiente y la Comisión Asesora de Plantillas.

Clasificación profesional

Art. 11. En la elaboración de las plantillas los trabajadores tendrán derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas categorías profesionales que se contienen en las definiciones de las mismas en los anexos I y II.

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en el Departamento. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en los anexos será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

La clasificación profesional será competencia de la Subsecretaría del Departamento, a través de la Subdirección General de Personal en base a los informes del Jefe o Director del Organismo, de la representación laboral y de la Comisión asesora de plantilla, sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador objeto de la clasificación.

Para la correcta clasificación se procederá al análisis de cuantos puestos de trabajo sean necesarios; exigiendo la posibilidad de que la Administración deje sin cubrir determinadas vacantes previo informe favorable de la Comisión asesora de plantillas.

Comisión asesora de plantillas

Art. 12. La Comisión asesora de plantillas de personal laboral, compuesta por cinco representantes de la Administración y cinco del personal laboral, informará preceptivamente a la Subsecretaría en las siguientes materias:

- a) Clasificación profesional.
- b) Cursos de formación profesional y cultural.
- c) Definición de las categorías no recogidas todavía en el Convenio y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización científica del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Informar en materias de plantillas.
- f) Concursos de méritos para ascensos y traslados y concurso-oposición restringido.
- g) Programas de examen para concurso-oposición restringido y oposición libre.
- h) Provisión de vacantes.
- i) Traslados forzosos.
- j) Permutas (siempre que exista previo acuerdo entre los trabajadores afectados).

Para el eficaz funcionamiento de la Comisión, ésta podrá solicitar la información que sobre estas materias precise de la Subdirección General de Personal, la representación del personal laboral en esta Comisión mantendrá proporcionalidad con los resultados electorales.

Provisión de vacantes

Art. 13. Las vacantes que se produzcan en cada Organismo se cubrirán con arreglo a cuatro turnos: Primero, por concurso de traslado entre todo el personal fijo del Departamento; segundo, por concurso de ascenso restringido al personal fijo del Departamento; tercero, por concurso-oposición restringido; cuarto, por oposición libre.

a) Las vacantes correspondientes al turno de concurso de traslado se convocarán cada seis meses. Los Centros directivos comunicarán a la Subdirección General de Personal, con la suficiente antelación, relación de las vacantes existentes y las previsibles por jubilación y excedencias dentro del período de los seis meses citados.

A estos efectos, la Subdirección General de Personal remitirá a los distintos Centros directivos y a las Jefaturas Provinciales del Ministerio relación de vacantes de que se trate, anuncio del concurso y condiciones de éste para su inmediata

difusión entre el personal mediante publicación en los tablones de anuncios de cada centro y comunicación expresa al Comité.

Todo el personal podrá solicitar dichas vacantes, siempre que ostenten la categoría correspondiente a las mismas.

La Subsecretaría, previo informe de la Comisión Asesora de plantillas, establecerá las condiciones y baremos del concurso, en el que se tendrá siempre en cuenta el previo destino del cónyuge en la localidad que se solicite.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna. El trasladado deberá permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino concedido.

Las vacantes que no sean cubiertas en este turno pasarán al siguiente.

b) Ascensos.—Estas vacantes se cubrirán de la siguiente forma: La convocatoria de este concurso se realizará por la Subsecretaría del Departamento (Subdirección General de Personal) y podrán participar en el mismo todo el personal de la categoría inmediata inferior de los diferentes Organismos afectados por este Convenio y que tengan dos años de antigüedad como mínimo en dicha categoría.

Será mérito preferente, con carácter excluyente, pertenecer al personal del Organismo en que se haya producido la vacante.

Se considera también mérito preferente el haber superado con aprovechamiento cursos de formación, que habiliten para el desempeño de las funciones propias de la plaza vacante, previa justificación oficial de los mismos.

La Subsecretaría, previo informe de la Comisión asesora de plantillas establecerá el baremo de méritos de este concurso.

Las vacantes que no se cubran en este turno pasarán al concurso-oposición restringido.

c) Concurso-oposición restringido.—Tendrán opción al mismo todo el personal fijo de los distintos Organismos afectados por este Convenio que reúnan los requisitos que en dicho concurso se establezcan.

La Subsecretaría, previo informe de la Comisión asesora de plantillas, establecerá los programas de examen para la oposición y los baremos de méritos para el concurso.

d) Oposición libre.—La oposición destinada a cubrir las vacantes que no hayan sido cubiertas en el concurso-oposición restringido se cubrirán mediante oposición libre, que convocará la Subsecretaría del Departamento, debiendo anunciarse en el «Boletín Oficial del Estado» y en todos los Organismos del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, debiendo comunicarse al Instituto Nacional de Empleo.

Trabajo de categoría inferior

Art. 14. No se podrán efectuar trabajos de categoría inferior salvo en casos especiales y por necesidades específicas, en que el Servicio u Organismo podrá destinar al trabajador a un trabajo de la categoría inmediata inferior previo informe de la representación laboral, sin que pueda tener duración superior al mes, y durante este período, el trabajador percibirá el salario de la anterior categoría.

Trabajo de categoría superior

Art. 15. Para la realización del trabajo de superior categoría, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes, será imprescindible el informe previo favorable de la Comisión asesora de plantillas o, en su caso, de los Comités Estatales y de la Subsecretaría del Departamento.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponde a su categoría laboral, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, puede reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada, siguiendo al efecto la tramitación establecida en los artículos 30 y 31 del presente Convenio. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, por haberse producido la correspondiente vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice; la Administración estará obligada a incluirla en el primer concurso que se convoque, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna.

Contra la Resolución de la Subsecretaría y previo informe del Comité, pueden reclamar ante la Jurisdicción laboral competente.

Capacidad disminuida

Art. 16. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

En el caso del personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficios se le señalará la nueva clasificación que le corresponda.

Por el Departamento se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para hacer accesible los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que puede ser perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Titulaciones

Art. 17. A los trabajadores de toda plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual categoría, excepto en los casos que se requiera titulación de grado medio o superior.

En el supuesto de que sea imprescindible, para optar a los ascensos mediante concurso u oposición, el estar en posesión de algún diploma de formación profesional o equivalente, los servicios facilitarán al máximo la realización de los estudios necesarios para su obtención.

En los casos de nuevos ingresos, el Departamento exigirá, en su caso, la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para cubrir dichas vacantes.

Formación y promoción profesional

Art. 18. I. En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Departamento promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

A fin de dar cumplimiento al párrafo anterior, concertará con los Organismos y Centros de la Administración, y podrá promover por sí mismo cuantos cursos estimen de interés para el personal laboral del Departamento.

Estos cursos serán programados por la Subsecretaría del Departamento, con la estrecha colaboración de la representación laboral.

El personal que participe en estos cursos de formación profesional deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la Dirección Técnica del curso solicite.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos correspondientes a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho, una vez al menos, cada cuatro años, previa consulta con el Comité del Centro, a la asistencia a un curso de formación específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de jornada de trabajo, en un número de horas igual a la mitad de las que se dediquen a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y ésta resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Departamento podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

El Departamento podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá obligación de asistir a dichos cursos, si la Dirección del Organismo lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo, permisos, etc., concedidos para la formación profesional no producirá merma en las retribuciones de los trabajadores.

II) En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de los haberes.

b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio.

c) Exigir el turno que más beneficioso fuera para sus estudios en caso de existencia de turnos de trabajo.

III) En todo caso, el Departamento y sus Organismos exigirán los oportunos justificantes de pago de matrículas y aprovechamiento por el trabajador de los derechos que hacen referencia los párrafos anteriores.

Jornada

Art. 19. Se establece la jornada laboral de un máximo de 1.800 horas anuales, siendo la jornada normal continuada y teniendo una duración máxima de siete horas, con un descanso intermedio de treinta minutos. No obstante, la jornada de trabajo se regulará de forma que sea la misma que rija en la Administración, siempre que la organización del trabajo y de los Organismos lo permitan en cuanto a los horarios, y con la misma limitación se tenderá a unificarlos para evitar que se produzcan diferencias entre los diferentes colectivos.

Jornadas y horarios

Art. 20. Se respetarán todas las condiciones fijas más beneficiosas preexistentes a este Convenio en materia de jornada y de horario de trabajo.

Vacaciones

Art. 21. La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

Se considera como período normal de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Salvo en las oficinas de turismo donde se fijará de mutuo acuerdo entre la Administración y el Comité.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales previa la oportuna justificación. En caso de concederse, la

suma total de ambos períodos de vacaciones no será superior a treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Organismo el período de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

El comienzo y terminación de vacaciones será dentro del año natural a que corresponda.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

El abono del período de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, dietas, indemnizaciones al artículo 24 y pagas extraordinarias.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Horario especial

Art. 22. Con independencia de lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, cualquiera que sea su edad y que no ejerza actividad retribuida, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la dirección del Organismo o el Comité tenga dudas sobre el grado de disminución física o psíquica, se solicitará un informe del Organismo competente.

Movilidad funcional y geográfica

Dietas e indemnizaciones

Art. 23. 1. Movilidad funcional.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en los Organismos del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, dentro de ellos y entre ellos mismos, siempre que no suponga cambio de la residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer prestación laboral.

Dicho cambio del puesto de trabajo se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado y sin derecho a indemnización alguna, y para llevarla a efecto será preceptivo el informe del Comité correspondiente que deberá emitirse en un plazo máximo de tres días.

2. Movilidad geográfica.—A efectos de este Convenio se entenderá por residencia habitual del trabajador la del centro de trabajo donde preste sus servicios, salvo que en el contrato figure otra distinta, en cuyo caso no adquirirá ningún derecho por este motivo.

a) Desplazamiento: Por razones técnicas de organización o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad del Departamento, los trabajadores podrán ser desplazados para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual.

En todos los casos, el Organismo deberá avisar al trabajador con la máxima antelación posible. Cuando el desplazamiento se prevea ser superior a tres meses, será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con quince días de antelación, en el que se hará constar la duración estimada de dicho desplazamiento.

Existirán los siguientes tipos de desplazamiento, cuyas dietas, según los casos, serán de la misma cuantía para todo el personal.

Con derecho a dieta:

Tipo I. Es aquel en el que el trabajador, desplazado de forma esporádica por razones de servicio, a un lugar fuera del término municipal de su habitual residencia, debe efectuar la comida en el lugar de prestación de trabajo.

Este desplazamiento dará derecho a la percepción de una dieta diaria de 675 pesetas.

Tipo II. Es aquel en el que el trabajador por hallarse desplazado, tiene que pernoctar fuera de su residencia habitual.

Este desplazamiento dará derecho a la percepción de una dieta diaria de 2.300 pesetas, que será reducida a 1.540 pesetas a partir del tercer mes en esta situación.

Tipo III. Desplazamientos al extranjero.—Este desplazamiento deberá ser autorizado por la Subsecretaría y dará derecho a la percepción de las dietas señaladas, por analogía, para este supuesto, con carácter general a la Administración Pública. Indemnización por kilometraje.

En aquellos casos en que se le autorice al trabajador los desplazamientos en vehículo propio, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Administración del Estado fije con carácter general para cada clase de vehículos.

b) Traslados. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad del Departamento y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable

plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

En los casos de traslados voluntarios o por mutuo acuerdo, no se precisa la tramitación del expediente ante la autoridad laboral, dándose cuenta del mismo a la representación laboral.

Para los traslados forzados será preceptiva la autorización de la Subsecretaría del Ministerio y el informe previo del personal laboral.

Existirán los siguientes tipos de traslado forzoso con cambio de residencia:

Tipo a) Dentro del Organismo o entre Organismos por trabajo determinado tiempo definido superior a un año.

En este tipo de traslado el trabajador podrá optar entre:

a) Percibir dietas de 1.540 pesetas por día durante el tiempo que dure el traslado.

b) Percibir una indemnización a tanto alzado y resultante de la siguiente fórmula: 400.000/60 por número de meses que dure el traslado, más una indemnización de 18.000 pesetas mensuales para vivienda en el caso de que el Ministerio no se la facilitase.

Independiente de las indemnizaciones anteriores, se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos del trabajador trasladado, cuando éstos cursen estudios de EGB, BUP o COU, o en su defecto el abono de los gastos de escolarización. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a seis días de estancia en su domicilio cada trimestre, sin que en dichos días se computen los de viajes, y los gastos serán a cargo del Organismo, en el supuesto del apartado a).

Tipo b) Dentro del Organismo o entre Organismos, por tiempo indefinido superior a cinco años.

Este tipo de traslados dará derecho a percibir indemnizaciones:

1. Una cantidad a tanto alzado de 400.000 pesetas, incrementadas en 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2. Abono de los gastos de viajes y de dos dietas de 2.300 pesetas al trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3. Si el Ministerio no facilita vivienda al trabajador, le abonará una cantidad a tanto alzado de 650.000 pesetas, más un 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

Asimismo se garantizará la escolarización en los términos establecidos para traslados tipo a).

Para los dos tipos de trabajos reseñados, tendrá prioridad frente a los demás trabajadores los representantes legales de los mismos a quienes deberá respetárseles las permanencias en sus puestos de trabajo.

Asimismo, los trabajadores con capacidad disminuida tendrán prioridad después de los representantes legales de los trabajadores para no ser trasladados cuando ello implique cambio de residencia salvo renuncia expresa a este derecho.

En los traslados entre Organismo de tipo b) y en relación con su ámbito, el orden de prioridad será:

1.º Provincial.

2.º De mayor a menor proximidad geográfica.

En todos estos casos, estarán comprendidos los traslados de trabajadores de la misma actividad profesional entre Organismos y que motiven cambio de residencia.

Permisos retribuidos

Art. 24. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días por razón de matrimonio.

b) Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijo, padres, hermanos, alumbramiento de esposa, muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Por realización de exámenes.

e) Por embarazo, alumbramiento y lactancia, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del mismo. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y al él se acumulará, a petición de la trabajadora el tiempo no disfrutado antes del parto. Podrá acumularse el período vacacional, antes o después del disfrute de este permiso siempre que la trabajadora esté dada de alta médica.

f) Diez días al año por asuntos propios sin que éstos, en ningún caso, supongan una merma a los períodos de vacaciones.

Para los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Organismo; en todo caso, deberán acreditarse las causas que lo motivan. Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. El personal se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por algunas de estas licencias.

Licencias sin retribución

Art. 25. El personal que lleve como mínimo un año de servicio tendrá derecho, cada tres años, en el caso de necesidad justificada, a licencia sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis.

Incapacidad laboral transitoria

Art. 26. A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de licencia por enfermedad, siempre que se acredite la misma por los servicios médicos de la Seguridad Social. En este período tendrá derecho a una retribución líquida igual a la que le correspondería percibir en situación de activo, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

Por la Subsecretaría se dictarán instrucciones a los Organismos sobre la forma de confeccionar las nóminas para que sumadas las percepciones líquidas a cargo del Ministerio con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, se garantice al trabajador enfermo la remuneración indicada. El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluriempleado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración líquida en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resultara superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Organismo.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo primero de este artículo. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité correspondiente y, en su caso, de los servicios médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante; una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

El Organismo podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante el reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Organismo por dichas situaciones.

Excedencia por servicio militar

Art. 27. Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo y siempre que ello no trastorne el mismo, apreciación que hará libremente el Ministerio, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si el Departamento tuviera dependencia en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles, con sus deberes de trabajador y soldado. En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias.

Excedencias

Art. 28. Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Ministerio u Organismo podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

La petición deberá formularse por escrito, expresando el motivo en que se funda y se concederá atendiendo a las necesidades del Organismo y a la urgencia de las razones alegadas.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso.

Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella con las condiciones económicas que correspondan a ésta, siempre que sea del mismo grupo, hasta que se produzca una vacante en su categoría laboral de origen.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, contados a partir de la fecha de reingreso. Se exceptúa de esta limitación concreta la supuesta excedencia especial recogida en el artículo 51.

Reclamaciones

Art. 29. Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse, se formularán por

escrito ante la Subsecretaría del Departamento, en el plazo de quince días a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive. En este escrito, se hará constar:

- a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- b) Hechos, razones y súplicas en que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará en el Organismo a que esté afecto el interesado. Después de practicarse por dicho Organismo las pruebas que hayan podido proponerse, lo elevará con el informe del Jefe o Director del Organismo y del Comité correspondiente a la Subsecretaría del Ministerio, a través de la Dirección General afectada en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de su presentación.

La Subsecretaría del Ministerio resolverá notificando el acuerdo directamente al interesado, al Comité, Dirección General y Organismo correspondiente. No procederá ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por el Subsecretario, sin perjuicio de las acciones y requisitos que para acudir ante la jurisdicción de trabajo reconozca la legislación vigente.

Reclamaciones sobre clasificación profesional

Art. 30. Las reclamaciones específicas sobre reclasificaciones profesionales serán presentadas y tramitadas con arreglo a lo señalado en los artículos 10 y 29.

Interpretación del Convenio

Art. 31. Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberá plantearlas el trabajador ante los representantes laborales de su Organismo, con independencia de su derecho a reclamar conforme a los artículos anteriores.

Dichos representantes laborales deberán informar al trabajador sobre la cuestión planteada y, de ser necesario, lo pondrán en conocimiento de la Jefatura u Organismo, por si a este nivel pudiera quedar resuelto. Si ello resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrán dirigir escrito a la Comisión de Vigilancia, Interpretación, Conciliación y Arbitraje del Convenio. Dicha Comisión dictaminará sobre la cuestión planteada, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador de acudir a la Jurisdicción laboral o a la autoridad laboral en su caso.

Certificados personales

Art. 32. Los Organismos del Departamento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador y a su instancia, certificado acreditativo de tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral, de la que tenga constancia el Departamento.

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser expedidas o en su caso visadas por el Jefe correspondiente.

Documento de identificación

Art. 33. Por el Departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación.

Retribuciones

Art. 34. 1. Estructura salarial.—La estructura de las retribuciones del personal laboral se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

— Salario base, de percepción mensual, cuya cuantía se especificará en tabla anexa.

— Plus convenio, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

— Plus de transporte medio, de percepción mensual, en todos los casos, a excepción de las pagas extraordinarias y cuya cuantía queda fijada en 3.300 pesetas.

— Los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

2. Retribución de la jornada reducida.

El personal con jornada reducida percibirá sus retribuciones mensuales con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{(Sb + Pc + A)}{39,5} \times \text{número de horas semanales de su jornada} + \text{plus transporte.}$$

Sb = Salario base Pc = Plus convenio A = Antigüedad

Antigüedad

Art. 35. El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio un plus de 1.900 pesetas por trienio.

Este complemento se devengará desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada trienio.

Pagas extraordinarias

Art. 36. El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una con el salario de junio y otra en el mes de diciembre.

Su cuantía incluirá el salario base, el plus convenio y el complemento de antigüedad, quedando excluido por consiguiente el plus de transporte.

Pluses

Art. 37. De residencia.—En aquellas zonas y localidades en que estuviere establecido el plus de su residencia, se abonará al personal laboral en la cuantía y demás circunstancias que señalan las disposiciones legales en vigor.

— De penosidad, toxicidad o peligrosidad: A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tales características, deberá abonárseles un plus del 20 por 100 sobre su salario base y plus convenio. Si estos trabajos se efectuaren únicamente durante la mitad de la jornada, o menos tiempos, el plus será del 10 por 100.

Los verdaderos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que los justifican.

El abono de estos pluses será ordenado por el Jefe del Organismo con el informe previo del Comité y el dictamen del Comité de Seguridad e Higiene.

— Los trabajos nocturnos: Los trabajadores que realicen su trabajo entre las veintidós y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base y plus convenio de su categoría, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado solamente. Si las horas nocturnas trabajadas exceden de cuatro horas, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

Quedan exceptuados de percibir el plus de trabajos nocturnos el personal que, como los guardas, porteros, vigilantes, etcétera, fueran contratados para realizar sus trabajos exclusivamente de noche.

— Primas de productividad: Se percibirán por aquellos trabajadores que, en razón de sus puestos de trabajo, hayan de realizar actividades o funciones que impliquen una especial responsabilidad, dedicación u otros factores que lo justifiquen, siendo su cuantía de un 30 por 100 del salario base y del plus convenio.

(Continuará.)

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

192 RESOLUCION de 24 de noviembre de 1982, de la Dirección Provincial de Málaga, por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes que se citan.

Por Orden de 8 de marzo de 1982, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», número 88, de 20 de marzo del corriente año, se declara a la «Sociedad Anónima Cros», industria de interés preferentes por la reestructuración, mediante la construcción de un terminal eriogénico para la importación de amoniaco a su industria de Málaga.

Que dicha declaración de interés preferente lleva consigo el disfrute de los beneficios mencionados en el número 1 del artículo 4.º del Real Decreto 1686/1980, de 6 de junio («Boletín Oficial del Estado», número 206 de 27 de agosto de 1980), es decir, el beneficio de expropiación forzosa e imposición de servidumbre llevando implícito de declaración de utilidad y urgente ocupación de los bienes afectados.

Por no haber llegado los propietarios que se dicen a un acuerdo con la «Sociedad Anónima Cros», se hace preciso llevar a cabo la urgente ocupación con la afección que se señala de los inmuebles siguientes:

Finca: Isla Mercedes.

Propietario: Doña María Mercedes de la Riva Gómez y don Juan Onieva Ariza

Domicilio: Calle Platerías, 4-10 Madrid-16.

Extensión: Trescientos catorce mil metros cuadrados (314.000 metros cuadrados)

Inscripción: Registro de la Propiedad de Málaga al tomo 1.352, folio 29.

Término municipal: Málaga.

Afección: Expropiación parcial en una extensión de mil cuatrocientos veinte metros cuadrados (1.420 metros cuadrados), cuya descripción es la siguiente:

«Parcela de terreno situada en la parte Noroeste a la finca Isla Mercedes, cuyo linderos son los siguientes: Norte, tierra de la Azucarera, antes Duque de Fernán Núñez y tierra de la