e) GRAT/I (VIAJE POR OBITO)

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento, de ida y vuelta. En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

f) PERSONAL JUBILADO

Igual que en activo. Al personal de vuelo en esta situación se le aplicará la normativa del vigente Convenio Colectivo de Tierra. A este personal no le será de aplicación el billete GRAT/I CON RESERVA - VACACIONES.

g) PENSIONISTAS

Se rigen por las mismas normas que el personal en activo, a excepción de los hijos, que tienen exclusivamente el derecho hasta los 21 años de edad. A los familiares del personal de vuelo en esta situación se les aplicará la normativa del vigente Convenio Colectivo de Tierra. A este personal no le será de aplicación el billete GRAT/I - CON RESERVA - VACACIONES.

h) EMPLEADOS CONSORTES

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les corresponden son los siguientes:

- GRAT/IT - SIN RESERVA

  Podrá haber duplicidad de beneficios

- GRAT/I - CON RESERVA - TERCER AÑO

  Cada persona tendrá su cupo individual, es decir, no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un sólo cupo.

- GRAT/I - RESERVA - VACACIONES

  Podrá haber duplicidad de beneficios.

i) DESTACAMENTOS

En los destacamentos superiores a veinticinco días de duración y en las situaciones de residencia y destino, con que la Compañía facilitará un billete GRAT/I para los familiares de primer grado o aquellos por los que el trabajador perciba plus familiar, y una empleada de hogar o similar, incluida en el Montepío del Servicio Doméstico. Cuando el número de hijos sea superior a tres, podrá obtenerse un segundo billete GRAT/II para otro empleado de hogar con los mismos requisitos de inclusión en el Montepío del Servicio Doméstico.

En los días de Nochebuena y Año Viejo se concederán, asímismo, billetes GRAT/I para los familiares de primer grado que convivan con el Tripulante, cuando éste se encuentre de servicio.

j) La Compañía y los Tripulantes efectuarán gestiones a fín de conseguir de terceros las mejores condiciones en la concesión de billetes gratuitos o con descuento.

k) UTILIZACION TARJETA DE OBTENCION DE BILLETES CON DESCUENTO

- La obtención de billetes ID90R2 (billetes sin reserva con el 90% de descuento), así como la de los ID50R1 (billetes con reserva con el 50% de descuento) por líneas de AVIACO, podrá efectuarse en cualquier Oficina de Ventas AVIACO/IBERIA, mediante presentación de la tarjetade billetes con dto.acompañada de la de identidad de AVIACO o Documento Nacional de Identidad. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados.

- Los billetes del 90% de descuento se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años, exclusivamente. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de un año.
- Los billetes del 50% de descuento se conceden al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de 1er. grado incluidos en la mencionada tarjeta de billetes. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de seis meses.

NOTA: El citado Anexo sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

ANEXO 14

En caso de cambio de flota voluntario y siempre de acuerdo con las vacantes existentes, el tiempo mínimo de permanencia en la flota elegida será el siguiente:

De DC-10 a cualquier otra flota ..... 3 años
De DC-8 a DC-9 y F-27 ..... 3 años
De DC-9 a F-27 ..... 3 años

DISPOSICION TRANSITORIA

Las consecuencias que pudieran derivarse de la reestructuración de la red Focker, serán negociadas con la representación de los Tripulantes Técnicos, al objeto de intentar conseguir la mayor operatividad de dicha flota.

23606 *RESOLUCION de 8 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.150, el destornillador transversal acodado, marca «Isofor», referencia 4.880 de 150 milímetros de longitud y 10 milímetros de ancho, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador transversal acodado, marca «Isofor», referencia 4.880 de 150 por 10 milímetros, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el destornillador transversal acodado marca «Isofor», referencia 4.880, de 150 milímetros de longitud y 10 milímetros de ancho, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada destornillador transversal acodado de dichas marca, referencia y medidas, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo.—Homologación 1.150 de 8-VI-1983.—Herramienta manual con aislamiento de seguridad para trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión —Isofort—. Tensión máxima de servicio 1.000 voltios.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 8 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23607 *RESOLUCION de 28 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, suscrito por la Comisión Negociadora el día 21 del presente mes y año, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1983 para dicho Convenio, de acuerdo con las normativas citadas y 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.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo 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 lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 9/1983, arriba citado, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir el ejemplar original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 28 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

AMBITO

ARTICULO 1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, tanto en Servicios Centrales y Periféricos, como en Organismos Autónomos.

Se exceptúan de este Convenio los trabajadores de Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos de España y Personal Caminero del Estado.

DURACION Y EFECTOS ECONOMICOS

ARTICULO 2.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1º del mes siguiente a su publicación en el B.O.E. y finalizará el 31 de Diciembre de 1983. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1983, excepto los que tengan fijado un plazo específico en este Convenio.

No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio a partir del 1º de Octubre de 1983.

EMPRESA Y COMITES

ARTICULO 3.- A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa al Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Los Comités de Centro de los Servicios y Organismos del Departamento tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

El Comité Intercentros, previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, y compuesto por doce miembros, tendrá las funciones que para el mismo se señalan en este Convenio.

ABSORCION Y COMPENSACION

ARTICULO 4.- Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes al 31 de Diciembre de 1982; cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, CONCILIACION Y ARBITRAJE

ARTICULO 5.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el B.O.E. del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y Reglamento de funcionamiento interno.

La C.I.V.C.A., cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta como máximo por veinticuatro miembros, entendiéndose que la representación laboral será elegida por el Comité Intercentros de entre sus miembros. Para la interpretación y vigilancia, será Presidente de la Comisión el Subsecretario o persona en quien delegue.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante. Esta Comisión será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, fijada en los artículos 44.3 y 45 del presente Convenio. Para cada conflicto, el Pleno de la Comisión elegirá a los miembros que deberán presidir la conciliación.

Cuando, de conformidad con los citados artículos 44.3 y 45, las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y quieran someterse al arbitraje de la C.I.V.C.A. será ésta, en sesión plenaria y sin presidencia, quien dictará la resolución vinculante.

ORGANIZACION Y MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 6.- De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en los Servicios y Organismos del M.O.P.U., siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

No obstante el cambio de puesto de trabajo, así como las modificaciones anteriormente señaladas, deberán efectuarse con el informe previo del Comité de Centro correspondiente que deberá emitirlo en el plazo máximo de diez días hábiles.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTICULO 7.- El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la ley.

CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 8.- La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 años. La contratación para aquel personal que no deba someterse a pruebas de ingreso se hará con el informe previo del Comité de Centro correspondiente y respetando la normativa vigente sobre la materia. Los contratos, cualquiera que sea su naturaleza, se formalizarán por escrito.

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.

Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas que determine la Administración, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciéndose pública la convocatoria con la antelación necesaria según la categoría de los puestos que se vayan a cubrir y que oscilarán entre uno y tres meses, acompañándose los programas a que hayan de ajustarse las pruebas de ingreso.

En la realización y calificación de las pruebas de acceso intervendrán, dos representantes del personal laboral designados por el Comité de Centro correspondiente de los que, al menos uno, deberá tener igual o superior categoría profesional que la de los aspirantes y, la misma especialidad. Cuando entre el personal del Centro no se encuentren trabajadores que cumplan los requisitos anteriormente señalados, se acudirá al Comité Intercentro para su designación.

El período de prueba se regulará de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores 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.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CONTRATO DE FORMACION

ARTICULO 9.- Durante la vigencia del presente Convenio el M.O.P.U. podrá suscribir con trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 cumplidos que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores contratos de formación laboral, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio deberán comprender un período de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 20 del presente Convenio y máximo de dos tercios.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Servicios y Organismos del Departamento o mediante conciertos con Centros de Formación Profesional autorizados o con el Instituto Nacional de Empleo.

En la formalización del contrato, se observará en lo que proceda y sea de aplicación al de formación laboral lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio.

La duración del contrato será la que se fije por las partes, sin que pueda exceder de dos años.

Las faltas de puntualidad o asistencia a las enseñanzas teóricas, así como las de aprovechamiento, serán calificadas respectivamente como faltas al trabajo, como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos

Los Jefes o Directores del Servicio u Organismo al que esté adscrito el trabajador en régimen de contratación de formación laboral le expedirán el pertinente certificado en el que conste la duración del contrato y la naturaleza o clase de las tareas realizadas.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato y cuando cumplan éste, con certificado de aprovechamiento, podrán tomar parte unicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacante de oficial de oficio de 3ª que se convoque.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral será la estipulada en el contrato individual, tomando como base de cálculo el salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente, en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución corresponda sólo a las horas efectivamente trabajadas.

CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 10.- Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos 1 y 2 del presente Convenio y las que fueran aprobadas durante el tiempo de su vigencia.

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 11.- En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16 ap. 4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dicen:

A) Artículo 16 ap. 4.- (E.T.)

La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

B) Artículo 23.- Trabajos de superior e inferior categoría.- (E.T.)

1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribuciones entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

C) Artículo 24.- Ascensos.- (E.T.)

1) Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenio Colectivo.

2) Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

PLANTILLAS

ARTICULO 12.-La Propuesta de creación y modificación de plantillas deberá ser realizada con la participación de los Comités de Centro correspondientes, del Comité Intercentros y la Comisión de Plantillas, cada uno en sus respectivos ámbitos.

En el anexo se especifica la plantilla del Departamento y los Organismos Autónomos acogidos al presente Convenio.

COMISION DE PLANTILLAS Y PUESTOS DE TRABAJO

ARTICULO 13.- La Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo funcionará prioritariamente 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 atribuídas por el ordenamiento jurídico a la Administración.

En tanto no se solucionen las reclasificaciones pendientes hasta el 31 de Diciembre de 1982 y las relativas al nivel 11 presentadas hasta la publicación de este Convenio, la Comisión abordará es-

tas materias con la misma competencia y funciones que ha venido ejerciendo hasta el momento en las mismas.

PROVISION DE VACANTES

ARTICULO 14.- Las vacantes que se produzcan en cada Servicio y Organismo se cubrirán con arreglo a los tres turnos siguientes: Primero por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo del Servicio correspondiente; segundo, por concurso de traslado entre todo el personal fijo del Departamento; y tercero por oposición libre. - Sólo se pasará al siguiente turno cuando exista certificación expresa de que no han existido solicitudes para el anterior, dictada por la Autoridad superior correspondiente.

1º) Las vacantes que hayan de ser cubiertas por turno de ascenso lo serán, dentro de cada Servicio y Organismo, mediante el concurso de méritos entre el personal que lo solicite.

Los concursos deberán anunciarse en todos los Centros de trabajo del Servicio u Organismo y la Selección de los candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se establece el siguiente baremo:

1) Pertenecer a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional y llevar 3 años de antigüedad en la misma 2

2) Poseer la titulación oficial requerida para el puesto 5

3) Títulos o Diplomas expedidos por el Departamento o Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocidos en relación directa con el puesto a ocupar . . . . . 1 por Diploma

4) Cursos de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza vacante . . . . . 1 como máximo

5) Años completos de servicio de 0 a 15 como máximo . . . . . 0,5 por año

b) Prueba de aptitud: Deberán realizarla a todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de 10 a 5, quedando excluidos del concurso los que no alcancen el mínimo de 5 puntos.

c) Para la determinación de las pruebas selectivas se estará a lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio.

d) Las plazas vacantes se adjudicarán a los aspirantes con mayor - puntuación final.

2º) Las vacantes correspondientes al turno de traslado se reservarán, en principio, hasta la convocatoria de un concurso nacional de traslado, que se celebrará cada año, excepto los que por su carácter de urgencia no puedan cumplir estos plazos. La Dirección General de Servicios enviará a las Direcciones Provinciales del MOPU, Servicios y Organismos Autónomos del mismo, relación de las vacantes de que se trata, anuncio del concurso de traslado y condiciones de éste, para su inmediata difusión entre el personal, mediante publicación en los tablones de anuncio de cada Centro y comunicación expresa al Comité correspondiente, Delegado Sindical o Delegado de Personal, en su caso.

El plazo de presentación de instancias será de 15 días hábiles a partir del siguiente al de su comunicación al Comité de Centro.

Podrá participar en estos concursos todo el personal del Departamento en situación de activo o excedencia forzosa, siempre que - corresponda a su categoría profesional.

Para la adjudicación de las vacantes regirá el siguiente baremo:

a) Preferencia absoluta

Quienes por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos o cónyuge o conviviente necesite un tratamiento especial que no pueda recibir en el lugar de residencia.

b) Puntuaciones:

- Derecho de consorte 5
- Años completos de servicio de 0 a 15 como máximo . . . . . 0,5 año
- Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción . . . . . 3/ traslado

Para la resolución de estos concursos será necesario el informe previo de la Comisión Asesora de Plantillas.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna y el - trabajador trasladado de forma voluntaria deberá permanecer 2 años - como mínimo en el nuevo destino concedido.

3º) La oposición-libre destinada a cubrir vacante por el turno libre se convocará por los Servicios y Organismos previa autorización del Organo competente debiéndose anunciar en el Boletín de la Provincia, en el diario de mayor difusión de la provincia y en todos los - Centros de trabajo del Servicio Correspondiente, así como en las Oficinas de Empleo.

El desarrollo de este apartado se regulará por lo estipulado en el artículo 8 del presente Convenio.

En los Servicios y Organismos se cubrirán plazas en proporción no inferior al 2% de las vacantes convocadas para trabajadores que - tengan disminuidas sus capacidades físicas o psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento de lo establecido en la Ley 13/1982 de 7 de Abril de "Integración social de los minusválidos".

Se cubrirán todas las vacantes con dotación presupuestaria que se produzcan excepto los puestos de trabajo declarados a extinguir por la normativa legal.

TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

ARTICULO 15.- En casos especiales, y por necesidad específica, el - Servicio u Organismo podrán destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional de la que tuviesen, previo informe del Comité de Centro o Delegados de los Trabajadores.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la categoría inmediata inferior, haciendo la consiguiente traslación de escalas si fuese necesario. En ningún caso los trabajos de inferior categoría podrán tener una duración superior a un mes.

El trabajador, durante este período seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

ARTICULO 16.-

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho duran

te dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario el informe previo no vinculante del Comité de Centro, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo de diez días.

5.- En el caso de que existan varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

6.- En cualquier supuesto, la cobertura de vacantes existentes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14º del presente Convenio.

CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTICULO 17.- Se entiende por capacidad disminuída la definida en el artículo 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974 de 30 de Mayo). en sus apartados 2, 3 y 4

Los trabajadores incursos en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

En el caso del personal con capacidad disminuída que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarsele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostenta.

Por el Departamento deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuídas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

TITULACIONES

ARTICULO 18.- A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTICULO 19.- En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el MOPU, y por delegación sus Servicios y Organismos promoverá por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comités Intercentros o de Centro la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin concertará con los Servicios y Centros de la Administración y promoverá por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral del Ministerio.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite. Los cursos serán programados por la Administración con la estrecha colaboración de los representantes de los trabajadores. A la entrada en vigor de este Convenio se iniciará un estudio sobre necesidades de formación profesional en el MOPU y sus Organismos Autónomos.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

1.- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases

2.- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida 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, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que habitualmente desempeña, tendrá derecho a:

1.- Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.

2.- División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes y pruebas de aptitud.

3.- Elección de turno más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de sistema de turnos de trabajo.

El Ministerio podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral, estando obligado el trabajador a asistir a los mismos si la dirección del Organismo o Servicio lo cree necesario..

Las reducciones de la jornada de trabajo o permisos concedidos para la formación profesional no producirán merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

En todos los casos, el MOPU y sus Servicios y Organismos exigirán los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia el presente artículo.

JORNADA Y HORARIO

ARTICULO 20.-

1.- Se establece con carácter general una jornada anual de 1.828 horas, distribuida en 40 horas semanales.

2.- Esta jornada se aplicará de forma que no se produzcan diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario del Departamento, salvo que necesidades excepcionales del servicio y previa negociación con el Comité correspondiente obliguen a variar este principio.

3.- En cuanto a los horarios, siempre que la organización del trabajo y los servicios lo consientan, se tenderá a unificarlo para evitar que se produzcan diferencias entre el personal de un mismo Servicio u Organismo.

4 - Cada Servicio u Organismo acordará con el Comité de Centro correspondiente el calendario laboral que mejor se adecúe a sus necesidades que será visado por la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente.

Para el establecimiento y modificación de la jornada, horario de trabajo o turnos, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin que ello impida la solución de las discrepancias en esta materia por la Comisión de Vigilancia, antes de acudir a la autoridad laboral.

5.- La jornada continuada contará con un descanso diario de 15 minutos, que será computable como trabajo efectivo.

6.- Hasta tanto sea desarrollado el artículo 34.5. del Estatuto de los Trabajadores sobre jornadas especiales, a los conductores, porteros, vigilantes, personal de guardería que realicen jornadas superiores a la normal en razón de las peculiaridades de su trabajo, le serán abonadas estas jornadas en la forma que se viene haciendo habitualmente y con la fórmula siguiente:

$$\text{valor hora} = \frac{\text{SB anual} + \text{antigüedad anual}}{1.826}$$

El derecho a percibir las retribuciones correspondientes a horas a prorrata comenzará a partir de la realización de 40 semanales.

En el caso de que existan varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

VACACIONES

ARTICULO 21.- La duración de la vacaciones se fija en un mes nátural.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 1º de Abril la petición del *período de vacaciones* que desee disfrutar durante el año para que, una vez planificadas las necesidades del Servicio y oída la representación laboral se publique el oportuno calendario vacacional El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

Se considera como período normal de vacaciones el comprendido entre el 1º de Junio y el 30 de Septiembre.

En el caso de que por necesidades del Servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de Octubre y el 31 de Mayo, la duración será de cuarenta días naturales.

Los Servicios deberán procurar dentro de su planificación que los trabajadores vayan disfrutando sus vacaciones en período normal por turnos rotativos

Los trabajadores con *responsabilidades familiares* tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos vacacionales escolares y familiares.

El trabajador podrá pedir la división de sus vacaciones anuales, previa la oportuna justificación. En este caso, la suma total de ambos períodos de vacaciones será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Servicio el período vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será ésta última.

El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente, dentro del año natural a que correspondan y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituídas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes o sucesivas

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, horas a prorrata, dietas, indemnizaciones del artículo 23º y pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

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

ARTICULO 22.- Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de seis años, o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. Entodo caso, será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la Dirección del Centro o el Comité tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

ARTICULO 23.- En materia de desplazamientos y traslados se estará con carácter general a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

23.1. Desplazamientos

1.1. Dietas.-

Los desplazamientos darán lugar a la percepción de dietas entendiendo por tal la retribución de carácter irregular que se abonará al trabajador cuando por orden de los Organos Directivos correspondientes tenga que ir provisional o eventualmente a población o lugar distinto de aquel en que habitualmente preste sus servicios o donde radique el centro de trabajo para efectuar tareas o realizar funciones que le sean propias y de modo tal que el productor no pueda efectuar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente

La cuantía de la dieta, sin exclusión de domingos o festivos, incluso del día de retorno, será de 2.576.- ptas.

Los desplazamientos al extranjero deberán ser autorizados por la Subsecretaría y darán derecho a la percepción de las dietas señaladas, por analogía, para este supuesto con carácter general para la Administración Pública.

1.2. Indemnización por residencia eventual.-

Cuando el desplazamiento dure más de un mes y hasta 12 meses en territorio español la dieta señalada en el apartado anterior se

rá sustituída por una indemnización de residencia eventual cuya cuantía será el 80 % de dicha dieta.

En estos casos, el Servicio deberá comunicarselo al trabajador con la máxima antelación posible. Cuando el desplazamiento se prevea superior a tres meses, será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con quince días de antelación en el que se harán constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

1.3. Indemnización por comida

Los trabajadores que realicen sus servicios en régimen de jornada partida tendrán derecho a percibir una indemnización por comidá de 540.- ptas cada día de asistencia al trabajo. Si los trabajadores son trasladados en el intervalo de la jornada partida a sus domicilios en medios propios del Servicio, y regresan por el mismo sistema al centro de trabajo, no se tendrá derecho a esta indemnización. Cuando el centro de trabajo se encuentre en el mismo lugar de residencia del trabajador, siempre que la población sea menor de 100.000 habitantes, no se percibirá la indemnización por comida.

Los días en que los trabajadores deben realizar sus funciones en jornada completa en centros distintos del suyo habitual y distantes más de 40 Kms. del mismo, percibirán una indemnización por comida igual a la cuarta parte de la dieta total, con un mínimo de 675 pesetas, siempre que no existan comedores o cantinas del Servicio en cuyo caso se percibirán las señaladas en el apartado anterior

1.4. Indemnización por kilometraje

En aquellos casos en que se le autorice al trabajador los desplazamientos en el automóvil de turismo propio percibirá como indemnización por kilómetro recorrido, la cantidad que la Administración del Estado fije con carácter general. En el supuesto de que se utilice motocicleta propia percibirá un 40% del importe por kilómetro establecido para el automóvil.

23.2.- Traslados forzosos

Autorizado el traslado, por la Subsecretaría del Departamento, el trabajador percibirá una compensación por gastos que se cifre en:

1º) Una cantidad a tanto alzado de 450.000 pts. incrementada en un 20 % por cada persona que vive a expensas del trabajador.

2º) Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 2.576 pts. para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3º) Si el Ministerio no facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 728.000 pts. más un 20 % para cada persona que viva a expensas del trabajador.

4º) Asimismo se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando estos cursen estudios de E.G.B., FP, BUP o COU; o en su defecto el abono de los gastos de escolarización.

PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTICULO 24.- Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación en los siguientes casos:

A) Por razón de matrimonio: 15 días.

B) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o conviviente, o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso tendrá una duración de cinco días como máximo.

C) Dos días por traslado voluntario del domicilio habitual.

D) El Subsecretario, el Director General o por su delegación el Jefe del Servicio u Organismo donde el trabajador preste sus servicios, deberá conceder permisos de hasta diez días al año, por asuntos propios, sin que estos en ningún caso supongan una merma de sus periodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

E) En el caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos legalmente exigidos.

No se producirán diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario en cuanto al disfrute de las fiestas o permisos extraordinarios que puedan concederse en el Departamento.

LICENCIAS SIN RETRIBUCION

ARTICULO 25.- El personal que lleve como mínimo un año de servicio tendrá derecho, cada tres años, en el caso de necesidad justificada, a licencias sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

ARTICULO 26.- Cuando el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá una cuantía salarial igual a la que le correspondiera percibir en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo cuando éste haya sido la causa de la I.L.T., y a partir del 4º día cuando la causa de la incapacidad sea accidente no laboral y enfermedad común.

La Administración abonará las diferencias entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo

Si la cantidad que deba percibir por incapacidad laboral transitoria resultara igual o superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento

EXCEDENCIA POR SERVICIO MILITAR

ARTICULO 27.- El personal que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los términos establecidos en el artículo 48.1, en relación con el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación a su puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo de dos meses desde la terminación del servicio. El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité corres

pondiente, podrán percibir el 80 por ciento del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que les correspondiesen como si estuvieran en activo, si el trabajador lo solicita.

EXCEDENCIAS

ARTICULO 28.- Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Departamento podrán solicitar excedencia voluntaria, por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco

La petición deberá efectuarse por escrito, expresando el motivo en que se funda, y se concederá atendiendo a las necesidades del Servicio 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 y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda

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. En lo no regulado por este artículo en materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

RECLAMACIONES

ARTICULO 29.- Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o en la legislación laboral, hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Subsecretaría del Departamento 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 súplica en que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.
c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Subsecretaría no impedirá que el trabajador presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral (Direcciones e Inspecciones Provinciales de Trabajo).

En el caso en que la demanda deba presentarse ante la Magistratura de Trabajo el escrito ante la Subsecretaría agotará la reclamación previa a la vía judicial laboral que establece el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el Organismo o Servicio a que esté afecto el interesado. Una copia del mismo se enviará al Comité de Centro correspondiente, a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y a la Subdirección General de Personal Laboral. Cuando a juicio de la CIVCA y de la Subdirección, la reclamación afecta a un colectivo de trabajadores o aún siendo individual, y la temática planteada sea importante o grave, la Subdirección General de Personal Laboral, nombrará un investigador no perteneciente al Servicio correspondiente. Con las pruebas practicadas, los informes del Jefe o Director del Organismo o Servicio y del Comité correspondiente, la Subsecretaría resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación, a no ser que la índole de las pruebas practicadas obliguen a ampliar este plazo.

La resolución se comunicará al interesado, al Comité, Dirección General y Servicio u Organismo correspondiente y será de inmediato cumplimiento.

No procederá ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por el Subsecretario sin perjuicio de las acciones que para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo reconozca la legislación vigente.

INTERPRETACION DEL CONVENIO

ARTICULO 30.- Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberán plantearlas los trabajadores ante los Representantes Laborales de su Unidad o Servicio, con independencia del derecho que tienen 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 del Servicio u Organismo, por si a este nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrán dirigir escrito al Comité Intercentros para que, previo informe, lo eleve a la Comisión de Vigilancia, Interpretación, Conciliación y Arbitraje del Convenio. Dicha Comisión dictaminará la cuestión planteada, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la Jurisdicción Laboral o a la Autoridad Laboral, en su caso.

CERTIFICADOS PERSONALES

ARTICULO 31.- Los Servicios u Organismos del Departamento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo de tiempo de servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, tenga constancia el Organismo.

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

DOCUMENTO IDENTIFICACION

ARTICULO 32.- Por el Departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses.

RETRIBUCIONES.

ARTICULO 33.-

1. Estructura salarial.- La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio, se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

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

Retribución de la jornada reducida.- El personal con jornada reducida percibirá sus retribuciones mensuales con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{7 \times (\text{Antiguedad} + \text{salario})}{40} \times \text{número de horas diarias}$$

Se entiende por jornada reducida la realizada con una duración máxima de cuatro horas diarias.

ANTIGUEDAD

ARTICULO 34.- El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulte de la aplicación de la tabla pactada que figura en el correspondiente anexo.

Este complemento se devengará desde el día primero del mes siguiente en que se cumplan cada uno de los tramos contenidos en la tabla.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 35.- El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias una en el mes de julio y otra en el mes de Diciembre

Su cuantía incluirá el salario base y el complemento de antigüedad.

PLUSES

ARTICULO 36.-

- De residencia: En aquellas zonas y localidades en que estuviese establecido el plus de 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 en la cuantía establecida en la tabla anexa. Si estos trabajos se efectuaran unicamente durante la mitad de la jornada, o menos tiempo, el plus será abonado en el 50% de la cuantía establecida.

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

El procedimiento para la solicitud o revisión de dichos pluses será el establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene. La solicitud correspondiente será presentada ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social quien tras los informes pertinentes de la Inspección de Trabajo y de los Gabinetes de Seguridad e Higiene dictará la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud.

Aprobada la resolución el trabajador que desempeño el puesto percibirá la cuantía establecida en la tabla anexa desde la fecha que marque la Resolución.

- De montaña: Se establece un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa, que deberán percibir quienes trabajan en montaña, con condiciones climatológicas adversas y con alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie. Este plus deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas.

El abono de este plus será ordenado por el Jefe del Servicio con el informe previo del Comité de Centro. En el caso de que existiera Comité de Seguridad e Higiene también será preceptivo su informe.

- De trabajos nocturnos: Se regulará por lo establecido en el artículo 34 6 del Estatuto de los Trabajadores.

- Plus de aislamiento: Los trabajadores que residan y realicen su trabajo de forma habitual en zonas aisladas, percibirán un plus por este concepto en la cuantía establecida en la tabla anexa.

Será competente para conceder este plus la Subsecretaría del Departamento previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, quien procederá a elaborar un baremo objetivo.

A la entrada en vigor de este Convenio se revisarán todos los pluses de aislamiento concedidos hasta la fecha.

-Plus de turnicidad: Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar por turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluídos festivos y domingos, percibirán un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa. La percepción de este plus será incompatible con el plus de nocturnidad.

- Plus por puesto de trabajo de especial cualificación para titulados de grado superior y medio.

Con efectos económicos de 1 de Julio de 1983, se amplia, sobre lo acordado en el convenio anterior, en 142 puestos para titulados superiores y en 231 puestos para titulados medios. La concesión de este plus tendrá carácter provisional hasta tanto se configuren estos puestos de trabajo en las correspondientes plantillas orgánicas del Departamento.
Hasta que este hecho se produzca y desde la fecha arriba señalada no se producirá ninguna otra ampliación en el número de puestos con derecho a este plus.

Este plus se percibirá en la cuantía establecida en la tabla anexa.

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 37.-

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan restringir a 450 millones de pesetas el coste de horas extraordinarias realizadas en el MOPU y sus Organismos autónomos en 1.983.

A tal fin mensualmente se planificará en cada Servicio u Organismo el número de horas a realizar teniendo en cuenta las necesidades a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité de Centro correspondiente. La asignación de los trabajadores a la realización de horas extraordinarias se hará por rotación en

tre los operarios del mismo nivel y categoría que voluntariamente quieran realizarlo.

La planificación de las horas y el nombre de los trabajadores asignados en cada caso se publicará en el tablón de anuncios del centro, con la suficiente antelación.

En ningún caso se traspasará el límite impuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La infracción a ese precepto puede ser denunciada por los trabajadores ante la Subsecretaría del Departamento y ante la Inspección de Trabajo. Si como consecuencia de la actuación de este órgano laboral el Departamento u Organismo fuesen sancionados, se exigirán responsabilidades al Director o Jefe respectivos.

Ambas partes convienen en que las horas extraordinarias realizadas al amparo del art. 35.3, (E.T.), las extraordinarias nocturnas y, debido a las características del trabajo realizado, la mitad de las horas extraordinarias normales sean consideradas como estructurales según lo definido en el R.D. 1858/81, de 20 de agosto y en la Orden de 1 de Marzo de 1.983.

A tal fin, mensualmente, ambas partes comunicarán a la Dirección Provincial de Trabajo el número de horas extraordinarias estructurales realizadas. Las respectivas Direcciones y Comités estudiarán la posibilidad de sustituir en cada caso la realización de horas extraordinarias por nuevas contrataciones aunque sean eventuales.

2. El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75 % el valor de la hora ordinaria calculada según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SB anual + Antiguedad anual}}{1826}$$

3. Se prohibe la realización de horas extraordinarias entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo en casos de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna, es decir, incrementando en un 25 % el valor de la hora normal Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75 %;

4. El derecho a percibir la cuantía correspondiente al valor de la hora extraordinaria comenzará a partir de la realización de 40 horas semanales .

PAGO DE HABERES

ARTICULO 38.- El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad similar a través de entidades bancarias, previo informe al Comité de Centro o Delegados de Personal

Las percepciones o adelantos por conceptos de dietas serán abonadas al trabajador antes de efectuarse el gasto.

Los Servicios están obligados a entregar al Comité correspondiente una copia de todas las nóminas formuladas por todos los conceptos y para la totalidad de los trabajadores. La entrega de éstas nóminas al Comité se realizará en un período comprendido entre el día siguiente al pago y diez días después.

JUBILACION ANTICIPADA.

ARTICULO 39.- El personal afectado por este convenio podrá acogerse a lo estipulado en el R.D. 14/1981 de 20 de agosto sobre jubilación especial a los 64 años. El Departamento y sus organismos autónomos se obligan a sustituir cada vacante en virtud de este sistema por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

El trabajador que solicite la jubilación anticipada percibirá un premio de jubilación de 24.000 ptas. por cada año, con un máximo de cinco, que lo anticipe respecto a los 69 años.

El baremo aplicable será el siguiente:

Anticipación de un año :	24.000 ptas.
" de 2 años:	48.000 ptas.
" de 3 años:	72.000 ptas.
" de 4 años:	96.000 ptas.
" de 5 años:	120.000 ptas.

SEGURO DE ACCIDENTES.

ARTICULO 40.- A través de una Comisión de Personal Laboral designada por el Comité Intercentros de entre sus miembros, y de la Administración, se concertará para todo el Personal afectado por este Convenio un Seguro Colectivo de Accidentes para cubrir riesgos de muerte y/o incapacidad absoluta producidas por accidente laboral, y cuya prima total no excederá de su cuantía actual, que para 1983 se fija en 16.300.000 pesetas anuales.

RESPONSABILIDAD CIVIL.

ARTICULO 41.- Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por este Ministerio cuando excedan o no esten cubiertas por el Seguro Obligatorio de responsabilidad civil derivada del uso y circulación de vehículo de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones extrajudiciales aceptadas por el Departamento.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los Conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por el Estado se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los Conductores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaida los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES.

ARTICULO 42.- El MOPU fomentará, en todos sus Servicios y Organismos el cooperativismo del Personal Laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y construcción de viviendas, prestando en todos los casos la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

GUARDERIAS INFANTILES.

ARTICULO 43.- Las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores se irán implantando a medida que las posibilidades lo permitan. Tanto la implantación como la organización y explotación se harán en estrecha colaboración entre el Departamento y la representación de los trabajadores.

COMPETENCIA DE LOS COMITES Y DELEGADOS.

ARTICULO 44.1.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal tendrán con carácter general las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en el articulado de este Convenio.

2.- Los Comités y Delegados intervendrán en la elaboración del estudio sobre necesidades de Formación Profesional acordado en el artículo 19, y en el análisis y estudio de medidas sobre Seguridad e Higiene a que se refiere el artículo 48.

GARANTIAS Y MEDIOS DE LOS COMITES Y DELEGADOS.

ARTICULO 44.2.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En lo referente al apartado e) de dicho artículo, el crédito de horas mensuales retribuídas queda concretado en el MOPU y sus Organismos Autónomos en la escala siguiente:

Centro de hasta 100	trabajadores:	30 horas
Centro de 101 a 250	" :	40 horas
Centro de 251 a 500	" :	50 horas
Centro de 500 en adelante	" :	75 horas

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de plena dedicación para dedicarse a sus tareas representativas.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe de Servicio y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

3.- Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités o Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fueran convocadas por la Administración serán abonados por el Departamento.

4.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

5.- Todos los Comités deben disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación. Asimismo dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación facil a los trabajadores.

6.- En lo referente a Asambleas de trabajadores se estará a lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores excepto en lo referente al tiempo de la misma que podrá celebrarse en horario de trabajo, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y con una duración máxima de dos horas.

7.- El crédito de horas mensuales retribuidas fijadas en el apartado 2 para los delegados del Comité podrán ser acumulables en cualquiera de los delegados.

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y HUELGA.

ARTICULO 44.3.-

1.- Teniendo en cuenta lo estipulado en el Real Decreto 17/77 de 4 de marzo y del Régimen Jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 se seguirá, además, el siguiente procedimiento:

A) Previa la tramitación del Conflicto Colectivo o huelga se podrá comunicar a la Subdirección General de Personal Laboral y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación podrá ser hecha indistintamente por los Servicios y/o los Comités correspondientes.

B) Simultáneamente a la solicitud ante la autoridad laboral competente de la huelga o conflicto, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Subdirección General de Personal Laboral y al Comité Intercentros por el sistema más rápido.

C) Durante el tiempo de preaviso de huelga o conflicto colectivo será preceptivo un acto de conciliación, con la participación de los litigantes, conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que de forma paritaria sean designados por la C.I.V.C.A., en cuyo caso éste será vinculante.

E) Una vez iniciado el conflicto, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de la C.I.V.C.A.

2.- En el ámbito de cada Centro de trabajo las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser tratadas por los Representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro correspondiente y, en caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será planteada ante la Subdirección General de Personal Laboral y el Comité Intercentros.

COMITE INTERCENTROS.

ARTICULO 45.- De acuerdo con lo establecido por el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de doce miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de Centro del MOPU teniendo como funciones la negociación de los convenios y todas aquellas materias que afecten a los trabajadores incluídos en el ámbito del presente convenio.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y contarán con las mayores facilidades por parte de los Jefes de Servicio y de la Subdirección General de Personal Laboral para llevar a cabo su trabajo.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Subsecretario para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités allí donde éstas se produzcan. Asimismo, la Subdirección General de Personal Laboral, comunicará por escrito a los Jefes de los Servicios a los que pertenezcan los miembros del Comité Intercentros, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros está, asimismo, facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del Personal Laboral del MOPU. En este supuesto, y durante el tiempo que transcurra entre la solicitud de conflicto o huelga, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la C.I.V.C.A. El resultado de dicho acto será vinculante

para las partes, y en caso de no existir conciliación continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.

DELEGADOS Y AFILIADOS DE CENTRALES SINDICALES.

ARTICULO 46.-

1.- En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales respectivas posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro deberá acreditarlo ante la Dirección del mismo de modo fehaciente reconociéndose acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designación de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

2.- Funciones de los Delegados Sindicales.

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

2.3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los miembros del comité de empresa.

2.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

2.5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles concecuencias.

2.6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

2.7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

2.8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

2.9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

2.10. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresarán con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

2.11. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA.

ARTICULO 47.- El Departamento incluirá en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

OBLIGACION DEL DEPARTAMENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 48.- A la publicación de este Convenio, el MOPU iniciará con la colaboración de los Comités respectivos un estudio sobre las condiciones de trabajo en cada Centro.

Son obligaciones generales del MOPU y sus Servicios y Organismos las siguientes, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

1.- Cumplir las disposiciones de las Ordenanzas en esta materia.

2.- Adoptar cuantas medidas sean necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en la prevención de los riesgos que pudieran afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.- Proveer cuanto fuera necesario para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que venga obligado.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos gratuitos y anuales, incluída una revisión ginecológica para la mujer trabajadora y orientación sobre planificación familiar.

5.- El Departamento facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo dos veces al año para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo se entregará en las siguientes fechas: ropa de verano en el mes de Mayo; ropa de invierno en el mes de Octubre de cada año.

Al personal que maneja productos bituminosos se le proporcionará doble asignación de ropa y calzado adecuado para su trabajo.

El Departamento procurará, dentro de las posibilidades presupuestarias, ir dotando de vehículos automóviles al personal de guardería o vigilancia que lo preciso para el mejor desempeño de su cometido.

6.- El MOPU deberá observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas, cuando los trabajadores sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsias, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos o se encuentren en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas o psíquicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7.- Deberá determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento interior, o en su defecto, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8.- Es misión del Departamento fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores.

9.- Deberá promover la más completa formación en esta materia del personal directivo, técnicos, mandos intermedios y trabajadores.

10.- Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos para prevenirlos y evitarlos.

11.- Establecer aquellos cauces regulares que, en cualquier momento, permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

12.- Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, con el Vigilante de Seguridad, sobre las cuestiones relacionadas con estas materias.

13.- Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron adoptadas.

14.- Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el Servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a cada uno de sus miembros. De no existir el Comité, dichos ejemplares se entregarán al Vigilante de Seguridad.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Se respetarán todas las condiciones fijas más beneficiosas.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen, una vez haya entrado en vigor el Convenio.

La Subsecretaría cursará, con toda urgencia, las órdenes oportunas a este respecto. Los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de dos meses, a partir de aquel en que se perciban las nuevas remuneraciones.

Sólo a partir del final de este plazo podrán reclamarse los intereses por mora establecidos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

La Administración declara su voluntad de que, si acaso la inflación superase la previsión establecida por el Gobierno y se mantienen los objetivos previstos acerca del volumen del déficit público, este hecho se tendrá en cuenta en las negociaciones para 1984.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

En materia de transferencias se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente y en la que se dicte al efecto.

DISPOSICION FINAL.

Para todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido por la normativa laboral vigente.

El Reglamento General de Trabajo del Personal operario, aprobado por Decreto 3577/1972, de 21 de Diciembre, será de aplicación en todas las materias no contempladas en este convenio y en cuanto no se oponga al Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

GRUPO 2º PERSONAL DE INFORMATICA

	Nivel
1.- Analista	13
2.- Programador	10
3.- Encargado de equipo de informática	10
4.- Operador de ordenador	9
5.- Encargado de terminal pesado o máquinas básicas	8
6.- Programador de máquinas básicas	8
7.- Codificador-Perforista	7
8.- Operador de máquinas básicas	6
9.- Perforista-Verificador	6
0.- Codificador	5

GRUPO 3º ADMINISTRATIVOS

1.- Encargado Administrativo	10
2.- Oficial de Primera Administrativo	8
3.- Oficial de Segunda Administrativo	6
4.- Auxiliar Administrativo	5

GRUPO 4º DELINEANTES

1.- Delineante superior	10
2.- Delineante de Primera	8

3.- Delineante de Segunda 6
4.- Calcador 4

GRUPO 5º PERSONAL DE LABORATORIO

	Nivel
1.- Encargado General de Laboratorio	10
2.- Encargado de Sección de Laboratorio	9
3.- Analista de Primera	8
4.- Analista de Segunda	6
5.- Auxiliar de Laboratorio	4

GRUPO 6º PERSONAL NO TITULADO, TECNICO, ESPECIALISTA NO CUALIFICADO DE OBRAS, TALLERES E INTALACIONES Y EXPLOTACION.

1.- Encargado General	10
2.- Encargado	9
3.- Contramaestre	8
4.- Inspector Revisor de maquinaria	8
5.- Técnico Auxiliar	8
6.- Jefe de equipo	7
7.- Patrón Maquinista de embarcaciones	7
8.- Práctico de topografía	7
9.- Ayudante de topografía	4
0.- Especialista de oficio	8
1.- Oficial de oficio de primera:	
Mecánico de reparaciones en obras	7
Mecánico	6
Electricista	6
Conductor	6
Tractorista	6
Carpintero	6
Albañil	6
Fontanero	6
Pintor	6
Jardinero	6
Aforador	6
Oficios análogos	6
Oficial de oficio de segunda:	
Mecánico	5
Electricista	5
Conductor	5
Tractorista	5
Carpintero	5
Albañil.	5
Fontanero	5
Pintor	5
Jardinero	5
Aforador	5
Oficios análogos	5
Oficial de oficio de tercera:	
Mecánico	4
Electricista	4
Conductor	4
Tractorista	4
Carpintero	4
Albañil	4
Fontanero	4
Pintor	4
Jardinero	4
Oficios análogos	4
14.- Guarda Mayor fluvial	7
15.- Guarda Jurado fluvial	5
16.- Guarda de explotaciones	5
17.- Vigilante de costas	5
18.- Encargado general de sondeos Servicio Geológico	10
19.- Maestro Sondista-Prospector de primera del Servicio Geológico	9
20.- Maestro Sondista-Prospector de segunda del Servicio Geológico	8
21.- Jefe de equipo de sondeos-prospección	7
22.- Sondista-Prospector de primera	6
23.- Sondista-Prospector de segunda	5
24.- Sondista-Prospector de tercera	4
25.- Operador de maquinaria pesada	7
26.- Auxiliar técnico de obra, taller, instalaciones y explotación	7
27.- Almacenero de almacén central	6
28.- Almacenero	4
29.- Basculero	4
30.- Viglante de obras	5
31.- Práctico especializado	3
32.- Peón especializado	2
33.- Marinero	2
34.- Peón	1

GRUPO 7º PERSONAL AUXILIAR

1.- Guarda jurado	4
2.- Guarda	3
3.- Jefe de Circulación y Vigilancia	7
4.- Telefonista jefe	7
5.- Telefonista de primera	4
6.- Telefonista de segunda	3
7.- Enfermero	3
8.- Ordenanza	3
9.- Ascensorista Jefe	4
10.- Ascensorista	2
11.- Jefe de personal de limpieza	6
12.- Jefe de limpieza de planta	4
13.- Limpiadora	1
14.- Peón especializado	2
15.- Peón	1
16.- Mozo	1

GRUPO 8º TECNICOS PRACTICOS

1.- Técnico Práctico de control y vigilancia de obras	11
2.- Técnico Práctico de Informática	11
3.- Técnico Práctico de Laboratorio	11
4.- Técnico Práctico por analogía	11

ANEXO II

GRUPO 2º. PERSONAL DE INFORMATICA

1. Analista.- Es el Licenciado en Informática o Titulado Superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de

programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

2. Programador.- Es el Técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operaciones.

3. Encargado de equipo de informática.- Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos en el ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas:

Tendrá como misiones específicas:

- Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficiencia de los operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.
- Interpretar la documentación de explotación.
- Mantener los archivos existentes.
- Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible o transmitiendo, en todo caso, la información al responsable de mantenimiento.

4. Operador de ordenador.- Es el Técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenardor, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

5. Encargado de terminal pesado o máquinas básica.- Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos a través de un terminal pesado o de un equipo de máquinas básicas, controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo a su cargo.

6. Programador de máquinas básicas.- Es el Técnico responsable de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichas máquinas.

7. Codificador. Perforista.- Es la persona encargada de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener un perfecto conocimiento de las técnicas de codificación y de la perforación y grabación de datos y los Códigos utilizados.

8.- Operador de máquinas básicas.- Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas.

9.- Perforista. Verificador.- Es el operario que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como de las restantes máquinas auxiliares, conocie do suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

10.- Codificador.- Es la persona encargada de transcribir la información a los cuestionarios básicos de perforación o grabación.

GRUPO 3º ADMINISTRATIVOS

1.- Encargado administrativo.- Trabajador que, además de los conocimientos de Oficial de primera administrativo y provisto de mando sobre un conjunto de administrativos de cualquier categoría, redacta escritos o documentos que requieren somero conocimiento jurídico, de una o varias materias, tales como Expropiaciones, personal, recursos, etc.

2.- Oficial de primera administrativo.- Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza funciones administrativas para las que precisará poseer, además de los conocimientos exigidos al Oficial de segunda, los siguientes:

Aritmética y Algebra a nivel de Bachiller Superior.
Nociones de Contabilidad general y pública.
Nociones sobre el sistema fiscal.
Nociones de Estadística.
Organización del Estado y de la Administración Pública y Técnicas de simplificación del trabajo administrativo.
Nociones de Derecho administrativo y laboral.
Mediciones, valoraciones, seguros sociales.

3.- Oficial de segunda administrativo.- Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Auxiliar Administrativo, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera administrativo, trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa; escriben al dictado en taquigrafía cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realizan, igualmente, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto ó 250 en labores de copia.

4.- Auxiliar administrativo.- Es el trabajador que toma al dictado 80 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos: realizan con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto ó 200 en labores de copia. Hacen, igualmente, trabajos de despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares.

GRUPO 4º. DELINEANTES

1.- Delineante superior.- Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio y provisto o no de mando sobre uno o más Delineantes de primera, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

Además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera deberá poseer los siguientes:

- Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría, a nivel de Bachiller Superior.
- Dibujo de perspectivas.
- Dibujo cartográfico.
- Sombreados.
- Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Nociones de legislación relativas a la Construcción y Obras Públicas.

2.- Delineante de primera.- Es el trabajador que, bajo las órdenes de un titulado superior, medio o un Delineante superior, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, y que además de los cono

cimientos exigidos al Delineante de segunda deberá poseer los siguientes:

- Algebra a nivel de Graduado Escolar
- Dibujo de Proyecciones, Secciones, taller y estructuras.
- Levantamiento de croquis y planos.

3.- Delineante de segunda.- Es el trabajador que, además de los trabajos de calcador, puede ejecutar planos de conjunto y detalle preciados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos.

Deberá poseer los siguientes conocimientos:

- Aritmética y geometría a nivel de Graduado Escolar.
- Técnica de delineación, materiales y reproducción de Planos.
- Manejo de escalas.
- Acotaciones.
- Dibujo de plantas, alzados, etc.
- Interpretación de croquis y planos.

4.- Calcador.- Empleado que limita sus actividades a copias por medio de papeles transparentes de tela vegetal, dibujos o croquis, saber dibujar a escala croquis sencillos, claros, bien interpretados, copiando dibujos de la estampa, o bien dibujando en limpio.

GRUPO 5º PERSONAL DE LABORATORIO

1.- Encargado general de Laboratorio.- Trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un titulado Superior o Medio, y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de laboratorio, posee los conocimientos técnicos suficientes y aplica las funciones propias de dichos conocimientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

2.- Encargado de Sección de Laborator rabajador que, con capacidad para la ejecución de los trabajos en Laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización, hayan podido constituirse. Tendrán la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Encargado general, si lo hubiere, o de un Titulado Superior ó Medio.

3.- Analista de primera.- Trabajador que, bajo las órdenes de un Encargado de Laboratorio o, en su caso, de un Titulado Medio o Superior, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de la especialidad.

4.- Analista de segunda.- Trabajador que, con conocimientos suficientes, realiza con plena capacitación hasta diez tipos de ensayos dentro de la especialidad.

5.- Auxiliar de Laboratorio.- Es el trabajador que, con conocimientos técnicos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación siempre bajo su vigilancia. Deberá colaborar dentro de su nivel o categoría al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realiza su función.

GRUPO 6º PERSONAL NO TITULADO, TECNICO ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO DE OBRAS, TALLERES E INSTALACIONES Y EXPLOTACION

1.- Encargado general.- Es el trabajador que posee los conocimientos de encargado de obra, talleres, instalaciones y explotaciones y bajo las órdenes inmediatas del Técnico Superior o Medio, tiene uno o más Encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y la disciplina del personal.

2.-Encargado.- Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando análogas al de Contramaestre ó Técnico auxiliar, ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

3.- Contramaestre.- Es el trabajador que, con conocimientos técnico prácticos sobre cometidos de taller y dotes de mando, ejerce la dirección sobre determinadas secciones o un pequeño taller bajo la dependencia, en el primer caso, del Encargado de taller y, en el segundo, del Técnico Medio que tenga a su cargo la maquinaria.

Sus conocimientos técnico-prácticos versarán sobre los trabajos a realizar en taller (ajuste y montaje, máquinas-herramienta, mecánica de motores, transmisiones, etc.)

Su cometido será la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución de los trabajos, de los tiempos y materiales empleados, propuesta para ejecución de piezas o repuestos, suministros de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal de taller.

4.- Inspector revisor de maquinaria.- Es el trabajador que, con conocimientos técnico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de la maquinaria en la obra, parque o taller.

Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los operadores, conductores, sondistas o maquinistas, colaborando en la formación de los mismos.

5.- Técnico auxiliar.- Es el trabajador que con conocimientos técnico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además conocimientos en aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas; de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajo, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Tendrá titulación a nivel de Graduado Escolar.

6.- Jefe de equipo.- Es aquel operario que, con conocimientos técnico-prácticos del oficio, dotes de mando y categoría profesional no inferior a Oficial de oficio de primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo, integrado por un número no inferior a tres ni superior a ocho, de Oficiales que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

7.- Patrón-Maquinista de embarcaciones.- Es el operario que está facultado para patronar las embarcaciones menores que realizan el servicio de abastecimiento a los faros y balizas situados en las

proximidades de las costas y otros análogos atendiendo al mismo tiempo el cuidado y funcionamiento de los motores de a bordo, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la autoridad de Marina.

8.- Práctico de topografía.- Es el trabajador que poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos de fotogrametría sencillos, bajo las inmediatas órdenes dé los Técnicos titulados. Asimismo está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado en el campo, entregando el mismo listo para su puesta en limpio o calco; Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.

9.- Ayudante de topografía.- Es el trabajador que auxilia al Topógrafo o al práctico de topografía en labores elementales como cálculos sencillos, anotaciones de datos en la libreta y otros semejantes. Se inicia en estas funciones y en el manejo de aparatos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

10.- Especialista de oficio.- Es el que, teniendo la competencia de Oficial de primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiera una competencia singular o complementaria.

Podrá tener a su cargo algunos Oficiales que colaboren con él, adiestrándoles simultaneamente en la especialidad.

Como especialidad de taller, se indica, atítulo de ejemplo, electrónica, sistemas de inyección, sistemas hidráulicos complejos convertidores de par etc.

11.- Oficial de oficio de primera.- Corresponden a esta categoria los que, con tal dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Mecánico de reparaciones en obra.- Es el oficial mecánico de primera que, teniendo asignado de forma permanente las reparaciones en obra, posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las reparaciones en obra, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles, coche-taller u otro tipo de instalaciones fijas o móviles. Deberá estar en posesión de permiso de conducción clase C, como mínimo.

Esta categoría y él nivel económico correspondiente tiene carácter circunstancial como se desprende de la definición anterior por lo que dejará de aplicarse la misma a los Oficiales Mecánicos de primera que dejen de estar asignados a las de reparaciones de obra.

Mecánico.- Es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis de mecanismos de máquinas y de sus elementos o piezas y, conforme a ellos, efectuar las tareas requeridas, empleando las máquinas, herramientas o útiles necesarios. Tendrá conocimiento de ajuste, máquinas-herramientas, soldadura, chapistería, etc.

Electricista.- Es el operario capacitado para realizar los siguientes cometidos: Leer e interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiera para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía a alta y baja tensión, así como las telefónicas y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se necesiten, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores y reparar averías de las instalaciones eléctricas, hacer secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterias de acumuladores.

Deberá asimismo estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas, así como la puesta a punto de los citados sistemas.

Conductor.- Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C, en el supuesto de que no se requieran los de superior categoría, conozca la mecánica, manejo, y mantenimientos de vehículos ligeros y pesados, el montaje y desmontaje de piezas para las reparación de las averias más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras. Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran cargadoras frontales sobre neumáticos o cadenas de potencia inferior a 70 HP., camiones de regadores de productos asfálticos, tractores sobre cadenas de potencia inferior a 90 HP., con accesorios del tipo dozer, camiones de cualquier tipo, etc. Se ocupa de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Tractorista.- Es el operario que, estando provisto del permiso necesario para la conducción de es clase de vehículos, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averias más frecuentes, suceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Albañil.- Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos y bóvedas de albañileria; enfoscados y maestrados, colocación de miras y recibo de cercos, reparación de solados y revocos; realizar fábrica de ladrillo a cara vista, hornacinas y corridos: enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer andamios sencillos.

Fontanero.- Es el operario que sabe interpretar croquis de las instalaciones de aguas, gas y saneamiento, así como realizar las construcciones de plomo, cinc y hojalata de acuerdo con aquellos, ejecutando con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engrasar y entallar, así como localizar y reparar averias en esas instalaciones.

Pintor.- Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes y experiencia, desempeña su tarea de blanqueo y pintura de edificios e instalaciones mezclando los colores e ingredientes necesarios y realizando con los útiles necesarios los trabajos propios de encalo, limpieza y pintura.

Jardinero.- Operario que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, está capacitado para plantar, conservar, injertar, podar y demás tareas propias de jardineria, en las plantaciones, viveros y jardines existentes en los Organismos regulados por la presente Reglamentación.

Aforador.- Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B, tiene a su cargo la toma de los datos necesarios y la determinación del caudal de su cauce, en el lugar y situación preci

sos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquellos, de las instalaciones existentes a este fin y su funcionamiento.

12.- Oficial de oficio de segunda.- Corresponden a esta categoría los que, con conocimiento teórico-práctico del oficio y entendimiento de planos y croquis, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos.

Mecánico.- Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis, realiza las tareas referidas, empleando las máquinas, herramientas o útiles necesarios.

Electricista - Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas, ejecuta las tareas correspondientes, estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas y poner a punto los mismos.

Conductor.- Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir de clase C, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoria, conozca la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran camiones hasta diez toneladas de carga útil, pintabandas autopropulsadas, camiones con remolque, vehículos regadores de productos asfálticos, cargadores frontales o retro-excavadoras acopladas a tractores, compresores estáticos o auto-propulsadores, plantas estacionarias de fabricación de aglomerado de hasta 30 toneladas/hora en frio, plantas de machaqueo y análogas.

Aforador.- Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B tiene a su cargo la toma de los datos necesarios para poder determinar el caudal de un cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquellos y de las instalaciones existentes a este fin.

Tractorista
Carpintero
Albañil
Fontanero
Pintor
Jardinero

13.- Oficial de oficio de tercera.- Es el operario mayor de dieciocho años de edad que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos, auxilia a los oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa trascendencia o elementales de su oficio, exigiéndosele en dichas labores rendimiento adecuado y correcto en su calidad y cuantía.

Mecánico.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos de máquinas o elementos de las mismas; ayuda a los oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos, ajuste y mecanizado de piezas con rendimiento adecuado en su calidad y cuantia.

Electricista.- Es el trabajador, mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos de instalaciones ó máquinas eléctricas, así como de los elementos constitutivos de las mismas; ayuda a los oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos o elementos, bobinados, empalmes, etc., con rendimiento adecuado en su calidad y cuantia.

Conductor.- Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de clase B, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoria, conozca la mecánica manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran: furgonetas, compactadores estáticos o vibratorios de cualquier tipo y potencia, tractores sobre neumáticos con sus accesorios camión de carga útil inferior a cinco toneladas.

Tractorista
Carpintero
Albañil
Fontanero
Pintor
Jardinero

14.- Guarda Mayor Fluvial.- Es el operario del que depende un grupo de Guardas jurados fluviales, realizando el cometido propio de un Jefe de Equipo.

15.- Guarda Jurado Fluvial.- Es el operario que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre y policía en orden a los aprovechamientos que determina la Ley de Aguas y normas complementarias, debiendo realizar las operaciones pertinentes a este fin.

16.- Guarda de explotaciones.- Es el operario que tiene a su cargo las tareas de vigilancia necesarias para la policía administrativa del dominio público y de los servicios públicos, debiendo conocer las normas aplicables en cada caso y realizar las actividades y operaciones que sean pertinentes para su cumplimiento. Asimismo deberá estar capacitado para la conducción de vehículos ligeros si las necesidades de su función de vigilancia así lo exigiesen.

17.- Vigilante de costas.- Es el operario que tiene a su cargo, en la zona de dominio público bajo la autoridad del Ministerio de Obras Públicas, la misión de vigilancia y en especial del control de las ocupaciones en la misma.

18.- Encargado general de sondeos o Encargado general prospector del Servicio Geológico de Obras Públicas.- Es el trabajador que, a las órdenes directas de un superior titulado, dirige una o varias obras determinadas. Poseerá dotes de mando y conocimiento profundo de las labores de su oficio. Tendrá nociones de organización administrativa y de organización del trabajo, rendimiento, confección

de nóminas, etc. Conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral. Poseerá amplios conocimientos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. Leerá e interpretará planos en su conjunto, tanto de obra en general como de los que se refieren a trabajos que deban realizar los sondistas o prospectores de cualquier categoría. El Encargado general de sondeos conocerá la técnica de la perforación en sus distintas modalidades, la técnica de muestreo para extracción de testigos, perforación de pozos para alumbramiento de aguas subterraneas, inyecciones químicas y de cemento y, en general, todo lo relacionado con este tipo de trabajo a nivel por lo menos igual al de las categorias anteriores. Deberá tener conocimientossobre soldadura eléctrica y autógena, mecánica y electricidad, así como de toda la maquinaria y utensilios tanto nacional como extranjera, empleados en la técnica de la perforación y que exista en el parque de maquinaria de su Servicio. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina en las obras a él encomendadas, para lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

El Encargado general Prospector conocerá la técnica de la prospección geófisica, en sus distintas modalidades. Conocerá todos los aparatos y utensilios, tanto nacionales como extranjeros, empleados en el S.G.O.P.. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina, por lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

19.- Maestro Sondista de primera o maestro Prospector de primera del Servicio Geólogico de Obras Públicas.- Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los del Maestro de segunda, trabaja a las órdenes de un Encargado general o directamente a las órdenes de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios sondistas o prospectores de categotia inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener los conocimientos suficientes adquiridos por medio de una larga experiencia y por una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra que se le encomiende. El Maestro Sondista de primera deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica y geologia. Conocerá y sabrá soldar con eléctrica y autógena. Habrá demostrado a lo largo de su trabajo en el S.G.O.P., ser persona resseguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. El Maestro Prospector de primera sabrá interpretar los esquemas eléctricos de los equipos de uso frecuente y podrá hacer interpretaciones previas de los datos de campo ponseguidos con cualquier equipo. Habrá demostrado, a lo largo de su trabajo en el S.G.O.P., ser persona responsable y conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral y sobre seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios.

20.- Maestro Sondista de segunda o Maestro Prospector de segunda del Servido Geológico de Obras Públicas.- Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los jefes de equipo, trabaja a las órdenes del Encargado general, Maestro de primera, o bien a las órdenes directas de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios sondistas o prospectores de categoria inferior, así como obreros sin cualificar. Sabrá interpretar planos de detalle. Conocerá a fondo su oficio y el manejo correcto de las máquinas y utensilios de su servicio. Deberá poseer dotes de mando suficientes para mantener el debido rendimiento y disciplina en el trabajo. El Maestro Sondista de segunda deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica y geología y deberá conocer, en teoria y práctica, las soldaduras eléctricas y autógena, teniendo capacidad para enseñarlos a los operarios que de él dependan.

El Maestro Prospector de segunda poseerá conocimientos de alineación y manejará suficientemente el taquímetro y el nivel para levantar perfiles cortos, de detalle.

21.- Jefe de Equipo de Sondistas-Prospectores.- Corresponde esta categoria a los operarios que, con total dominio de su oficio, realizan los trabajos que requieren mayor delicadeza y esmero, con rendimiento correcto y con la máxima economía de material. El Jefe de Equipo Sondista, además de los conocimientos y obligaciones del Sondista de primera, deberá poseer: Conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, capacidad para interpretar planos de detalle y capacidad para manejar cualquier tipo de perforadora y utensilios de sondeos existentes en el parque de maquinaria de su Servicio u Organismo. Tendrá buena base de mecánica y electricidad.

El Jefe de Equipo Prospector, además de los conocimientos de Prospector de primera, deberá conocer: El funcionamiento y manejo de los equipos de eléctrica, sísmica, nucleares, deflectógrafos, etc., existentes en el Servicio u Organismo de que dependan. Sabrá reparar las averias sencillas de estos equipos. Conocerá las técnicas de prospección para adoptar los dispositivos más convenientes a las condiciones locales del terreno.

Trabajará a las órdenes de sondistas o prospectores de categoría superior, pero en caso de necesidad y/o por conveniencia del Servicio, podrán remplazar a éstos. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesiten que el Sondista Prospector deba poseer el permiso de conducir de clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría, salvo casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

22.- Sondista-Prospector de primera.- Es el operario que procede de la categoría de segunda y que, además de los conocimientos de éste, deberá saber: Hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar impresos de alta y baja de Peones eventuales. Sabrá interpretar planos y croquis sencillos. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Conocerá el manejo de gran parte del parque de maquinaria existente en su Servicio u Organismo y su mejor aprovechamiento para conseguir un rendimiento correcto del conjunto de equipo o equipos que de él dependan. Manejará con soltura los catálogos descriptivos de las máquinas y utensilios, especificaciones de engrase y conservación y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. El Sondista Prospector estará capacitado para realizar sondeos de reconocimiento de terrenos, en sus distintas modalidades, así como inyecciones de suspensión de cemento. Conocerá la soldadura eléctrica. Estará capacitado para realizar sondeos eléctricos, registro de potencial, resistividad, rayos gamma, deflectografía, etc.

A ser posible trabajará siempre a las órdenes de sondistas prospectores de superior categoría; no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio u Organismo, podrá reemplazar a estos temporalmente. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesiten que el Sondista o Prospector deba poseer el permiso de conducir de la clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría salvo casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

23.- Sondista-Prospector de segunda.- Se incluyen en esta categoría a los Sondistas-Prospectores que proceden de la categoría tercera y que han demostrado tener conocimientos generales del oficio, adquirimos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Además de los conocimientos de los Sondistas Prospectores de tercera deberán saber: Confeccionar los partes de trabajo, tener conocimientos sobre mecánica y electricidad, conocerán el manejo de algún tipo de máquinas de sondeos y el uso de los utensilios empleados en ellos. Conocerán el manejo de algún tipo de aparato de prospección (eléctrica, sísmica, deflectógrafos, etc.) y de los utensilios empleados en ellos y conocerán ademas, los fundamentos de la prospección. Ambos serán responsables del mantenimiento en perfecto estado, del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realizan su función.

A ser posible trabajarán siempre a las órdenes de Sondistas Prospectores de categoría superior, no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio y Organismos, podrán reemplazar a éstos temporalmente.

24.- Sondista-Prospector de tercera.- Son aquellos operarios que ingresan en el M.O.P.U. mediante oposición o concurso o proceden de la categoría de prácticos o Peones especializados, previas las oportunas pruebas de selección. En ambos casos deberán reunir las condiciones siguientes: Estar en posesión del certificado de Estudios Primarios. Estarán sanos físicamente. Tendrán preferencia los que, además de lo dicho anteriormente, demuestren poseer conocimientos de mecánica y eléctricidad adquiridos en alguna Escuela Profesional o por práctica y experiencia suficientemente acreditadas en talleres.

Durante su permanencia en la categoría profesional de tercera deberán auxiliar a los Sondistas-Prospectores de categoría superior en los trabajos de su especialidad que se realicen en el Servicio u Organismo de que dependan.

La permanencia en esta categoría no será inferior a tres años. Para pasar a la categoría de segunda deberán haber realizado algún curso de promoción y tener buena calificación en éste y en el campo. Asimismo deberán poseer salvo casos especiales de incapacidad, el permiso de conducir de la categoría B, al menos. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

25.- Operador de maquinaria pesada.- Es el trabajador que, con permiso de conducción adecuado a la unidad que tenga asignada, realiza la conducción o manejo de la misma, con total dominio y adecuado rendimiento ocupándose de su engrase, limpieza y conservación, y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieran elementos de taller, efectuando estos cometidos dentro y fuera del taller.

Como maquinaria pesada se consideran, entre otras: Motoniveladoras de potencia superior a 70 HP., palas cargadoras sobre neumáticos o cadenas de potencia superior a 90 HP., tractores de cadenas con potencia superior a 90 HP., y con dispositivos de hoja dozer o angledozer, traillas autopropulsadas, plantas de fabricación de aglomerado asfáltico de capacidad superior a 150 toneladas por hora, autocares, tracto-camiones, etc.

26.- Auxiliar Técnico de Obra, Taller, Instalaciones y Explotación.- Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en las obras o servicios trabajos sin responsabilidad propia ayudando a sus superiores en la labores a él encomendadas, bajo la vigilancia de aquellos. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia y control de obras y elementos de cálculo, mediciones, laboratorio y otras análogas.

27.- Almacenero de Almacén Central.- Es el Encargado del Almacén Central del Servicio, si existiese, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, redactando los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica de mecanografía y estará a las órdenes de un encargado, si lo hubiera, o del Jefe del Servicio o persona delegada.

28.- Almacenero.- Es el encargado, en el almacén instalado en una obra, parque o taller, de la recepción y despacho de medios materiales, llevando los libros de registro y extendiendo o redactando los partes de entrada y salida. (Los almacenes de obra y taller que tengan escasa importancia y movimiento quedarán a cargo de un Guarda, sin alteración de la categoría de éstos).

29.- Basculero.- Es aquel que, con responsabilidad, tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

30.- Vigilante de obra.- Es el trabajador que, con conocimientos elementales de construcción, realiza la vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

31.- Práctico especializado.- Es el operario mayor de dieciocho años, procedente de la clase de peonaje, que, mediante la práctica de una o varias especialidades o labores de las especificamente constitutivas de un oficio, de las requeridas para entretenimiento o vigilancia de máquinas elementales o semiautomáticas, de las determinativas de un proceso de trabajo que implique responsabilidad directa y personal, bien en su ejecución o en su vigilancia y control, ha adquirido la capacidad necesaria en un periodo de tiempo no menor de cien días consecutivos o alternados de prácticas, para realizar dichas labores con un acabado y rendimiento adecuado.

Deberá poseer conocimientos de aritmética, geometría y nociones sobre la normativa técnica general del oficio o proceso de trabajo de su especialidad.

Con arreglo a esta definición general, y a título de ejemplo, se conceptúan prácticas especializadas a los trabajos siguientes: Maquinista de grúa, pulidor taladrador, mandrinador, fresador, manipulación de máquinas o útiles de laboratorio para ensayos completos sencillos, asfaltadores o regadores, operadores de compactadores estáticos o vibratorios de peso inferior a tres toneladas, profesionales prácticos en su rama de obras públicas.

32.- Peón especializado.- Es quél operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Como ejemplo se pueden citar los que se ocupan de apisonar o enrasar y, en general, los que intervengan en el cuidado y puesta en marcha de hormigoneras y otros aparatos mecánicos, sin que se les exijan conocimientos de la mecánica de los mismos.

33.- Marinero.- Es el operario que está facultado para realizar las operaciones conducentes a la conservación, mantenimiento y maniobra de las embarcaciones para el servicio de faro

34.- Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiera la aportación de esfuerzos físicos.

GRUPO 7º. PERSONAL AUXILIAR

1. Guarda Jurado.- Es el que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia en los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que les señalen sus respectivos Jefes, con sujeción a las disposiciones legales especiales que regulan dicho cargo.

2. Guarda.- Es el que tiene a su cargo, durante el día o la noche, las mismas misiones y obligaciones que el Guarda jurado, pero sin ese título y sin las atribuciones concedidas por las Leyes al que es titular del mismo.

3. Jefe de circulación y vigilancia.- Es el operario encargado de la correcta vigilancia y ordenación de tráfico y aparcamiento de vehículos en un recinto ajardinado no inferior a setenta mil metros cuadrados y con capacidad no inferior a 1.000 vehículos estacionados y con una densidad de tráfico no inferior a 1.500 vehículos de media diaria.

Tiene bajo su responsabilidad la organización y distribución de puestos de trabajo, así como el control de un colectivo no inferior a 25 Guardas, debiendo poseer la iniciativa necesaria para resolver en el momento las incidencias que puedan producirse en el recinto a él encomendado.

4.- Telefonista Jefe.- Es el operario que tiene a su cargo una centralita telefónica, con una capacidad númerica de 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones y 12 operadoras que atienden cuando menos a seis posiciones.

Debe disponer la organización de trabajo del personal a sus órdenes, así como la comprobación del buen estado de funcionamiento de las instalaciones, supervisando las líneas de enlace y de las extensiones, así como las conferencias que sean solicitadas con las dependencias del Departamento.

Ha de confeccionar las oportunas relaciones de las conferencias celebradas, consignando el nombre del peticionario, localidad solicitada y duración de las mismas. También debe mantener al día los listines telefónicos del Ministerio, modificando los nombres y números según las variaciones que se vayan produciendo.

5.- Telefonista de primera.- Es el operario que a las órdenes inmediatas del Telefonista Jefe tiene como misión la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad numérica no inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

6.- Telefonista de segunda.- Es el trabajador cuya misión consiste en la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad númerica inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

7.- Enfermero.- Es el trabajador que sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos necesarios de carácter sencillo, requeridos para esta función en establecimientos sanitarios, conoce además el manejo de los botiquines para realizar curas de urgencia.

8.- Ordenanzas.- Tienen la misión concreta de hacer recados, copias, documentos a prensa, manejar los tipos de máquinas de reproducción de documentos existentes en su Servicio, realizar los encargos que se les encomienda entre uno y otro Departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo los trabajos elementales que les ordenen.

9.- Ascensorista Jefe.- Es el encargado de la correcta utilización de los elevadores de un Centro de trabajo que disponga de un número de 20 ascensores, debiendo tener a sus órdenes cuando menos diez ascensoristas.

Controla la asistencia y puntualidad del personal a su cargo, así como la distribución de puestos de trabajo, vigilando el correcto funcionamiento de los elevadores y comunica a los mecánicos las anormalidades que pueda observar.

10.- Ascensorista.- Es el encargado del funcionamiento de los ascensores. Habrá de cuidar del buen estado de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

11.- Jefe del personal de limpieza.- Tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un gran Centro de trabajo de superficie no inferior a 70.000 metros cuadrados, así como la coordinación distribución y control de tareas de un número no inferior a seis jefes de limpieza de planta y 250 limpiadores.

Ejerce el control de la asistencia y puntualidad del personal a sus órdenes y es responsable del pedido, reparto y control del material de limpieza.

Debe prestar sus servicios con dedicación plena y vigilar y comprobar, durante el horario normal de oficina, el buen estado de limpieza de despachos y pasillos, ordenando las tareas de limpieza de emergencia que sean necesarias durante este período.

12.- Jefe de limpieza de planta.- Es el operario que, a las órdenes inmediatas del jefe de personal de limpieza, ejerce el control sobre los limpiadores/as que prestan servicios en cada una de las plantas del edificio en número no inferior a 30, realizando las distribución del trabajo en los locales a él encomendados y comprobando y responsabilizándose de su correcta ejecución.

13.- Limpiador/a.- Es el operario encargado de la limpieza de los locales.

14.- Peón especializado.- Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

15.- Peón.- Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzo físico.

16.- Mozo.- Es el operario que se ocupa de tareas de portero, realiza encargos, recados y trabajos elementales de orden de sus superiores y cuida del acceso y vigilancia en los locales donde preste servicios.

GRUPO 8º. TECNICOS PRACTICOS

1.- Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras.- Es el trabajador que con los conocimientos teórico prácticos precisos y experiencia suficiente, está provisto de mando sobre el personal adscrito a la unidad de obra encomendada. Depende directamente de la Dirección de Obra, de quien recibe las instrucciones y medios materiales para el control y vigilancia de las mismas. Dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal a sus órdenes, coordinando la actuación de los equipos con vistas a garantizar que las obras se ejecutan ajustadas al proyecto vigente o modificaciones autorizadas. Exige al contratista el cumplimiento de las condiciones contractuales que rijan en la ejecución de las obras. Es el depositario del Libro de Ordenes cuando exista. Lleva un diario de las obras en donde hace constar, cada día de trabajo, las incidencias ocurridas en las mismas.

Controla personal y diariamente todos los trabajos del personal a sus órdenes, prestando su cooperación técnica en todas las actividades en que sus conocimientos y experiencia sean necesarios.

Tendrá conocimiento de topografía, laboratorio, elementos de construcción de las obras públicas, vigilancia y oficina.

Asimismo, en esta categoría quedan encuadrados aquellos trabajadores que reuniendo en la actualidad las condiciones anteriormente definidas, superaron, en su día, los cursos convocados por el M.O.P.

2.- Técnico Práctico de Informática.- Es el trabajador que con los conocimientos técnicos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, ejecuta las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procesos ya establecidos; diseña los formularios. Establece normas y procedimientos de programación y de confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos de nivel superior en la solución de los problemas de tratamiento de la información, cargas de equipo y confección de sistemas. Propone variaciones en escritos y documentos.

3.- Técnico Práctico de Laboratorio.- Es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, ejecuta tareas técnicas en un laboratorio, bajo la dirección y orientación de un científico o ingeniero con título universitario.

Reune productos o muestras y las prepara para examinarlas; instala o maneja los aparatos científicos requeridos para el ensayo o análisis, determina la composición, conductibilidad, viscosidad, temperatura de presión, resistencia a la tensión, capacidad de duración y otras propiedades de la materia.

Hace cálculos, consigna los resultados, prepara informes y ejecuta otros trabajos técnicos de laboratorio.

Puede hacer ensayos corrientes sin fiscalización.

De él dependerá el Encargado y demás personal del laboratorio.

4.- Técnico Práctico por analogía.- Procede declarar, de conformidad con lo establecido en el acuerdo tercero de la Resolución de 6 de Agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, el establecimiento de las anteriores categorías laborales que integran este grupo, no será obstáculo, para que en el supuesto de contemplarse con carácter individual y excepcionalmente la realización por algún trabajador de funciones que si bien no están contenidas en las definiciones anteriormente señaladas, sí pudieran por su especial cualificación hacerle acreedor al nivel 11, por superar las ya definidas, lo que habría de establecerse dentro del seno de la Comisión de Plantillas, previa solicitud del interesado, mediante el prudente uso del criterio analógico, la cual recabará para su informe al Subsecretario del Departamento el análisis del puesto, así como los informes de los Jefes de Servicio y de los Comités de Centro correspondientes.

ANEXO III

TABLA SALARIAL

Niveles	Salario base
a	34.800
1	48.000
2	49.050
3	51.486
4	53.368
5	55.501
6	57.947
7	60.393
8	62.841
9	65.570
10	67.983
11	73.505
12	80.593
13	99.970

ANEXO IV

TABLA DE ANTIGUEDAD

NIVEL	De 2 a 4 años	De 4 a 5 años	De 5 a 10 años	De 10 a 15 años	De 15 a 20 años	De 20 a 25 años	De 25 a 30 años	De 30 a 35 años	De 35 a 40 años	De 40 a 45 años	De 45 a 50 años	De 50 a 55 años
1	1.235	2.472	4.201	6.032	7.863	9.696	11.527	13.358	15.189	17.021	18.853	20.684
2	1.238	2.478	4.215	6.104	7.993	9.883	11.772	13.661	15.551	17.439	19.328	21.217
3	1.242	2.486	4.227	6.214	8.201	10.187	12.174	14.161	16.148	18.135	20.121	22.108
4	1.252	2.501	4.254	6.314	8.374	10.435	12.495	14.555	16.616	18.676	20.736	22.798
5	1.263	2.525	4.292	6.440	8.586	10.733	12.879	15.027	17.173	19.319	21.466	23.612
6	1.279	2.560	4.353	6.596	8.839	11.082	13.326	15.568	17.811	20.054	22.298	24.541
7	1.295	2.590	4.405	6.752	9.097	11.444	13.790	16.136	18.482	20.829	23.175	25.521
8	1.311	2.625	4.464	6.913	9.363	11.813	14.262	16.711	19.160	21.610	24.060	26.509
9	1.327	2.657	4.517	7.082	9.647	12.213	14.778	17.343	19.908	22.473	25.038	27.603
10	1.342	2.687	4.570	7.236	9.902	12.567	15.233	17.899	20.565	23.231	25.898	28.564
11	1.361	2.722	4.638	7.536	10.435	13.333	16.232	19.130	22.029	24.927	27.826	30.724
12	1.390	2.780	4.727	8.024	11.320	14.617	17.913	21.210	24.506	27.803	31.100	34.396
13	1.421	2.841	4.832	8.952	13.074	17.195	21.315	25.436	29.558	33.678	37.799	41.920

ANEXO V

TABLAS DE PLUSES

1º. PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

Niveles	Cuantía (mensual) Jornada Completa	Cuantía (mensual) Media Jornada
1	7.426	3.713
2	7.661	3.831
3	8.057	4.029
4	8.356	4.178
5	8.703	4.352
6	9.094	4.547
7	9.513	4.757
8	9.932	4.966
9	10.399	5.200
10	10.813	5.407
11	11.756	5.878
12	13.368	6.684
13	16.710	8.355

2. PLUS DE AISLAMIENTO

Niveles	Cuantía (mensual)
1	3.713
2	3.831
3	4.029
4	4.178
5	4.352
6	4.547
7	4.757
8	4.966
9	5.200
10	5.407
11	5.878
12	6.684
13	8.355

3. PLUS DE MONTAÑA

Niveles	Cuantía (mensual)
1	7.426
2	7.661
3	8.057
4	8.356
5	8.703
6	9.094
7	9.513
8	9.932
9	10.399
10	10.813
11	11.756
12	13.368
13	16.710

4. PLUS DE TURNICIDAD

Niveles	Cuantía (mensual)
1	12.000
2	12.263
3	12.872
4	13.342
5	13.875
6	14.487
7	15.098
8	15.710
9	16.393
10	16.996
11	18.376
12	20.148
13	24.993

5. PLUS POR PUESTO DE TRABAJO DE ESPECIAL CUALIFICACION PARA TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y MEDIO

Niveles	Cuantía mensual
12	10.035
13	13.205

ANEXO Nº VI

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Sin antigüedad	De 2 a 4 años	De 4 a 8 años	De 8 a 10 años	De 10 a 15 años	De 15 a 20 años	De 20 a 25 años	De 25 a 30 años	De 30 a 35 años	De 35 a 40 años	De 40 a 45 años	De 45 a 50 años	De 50 a 55 años
1	644	661	677	700	725	750	774	799	823	848	872	897	922
2	658	675	691	715	740	765	791	816	842	867	892	918	943
3	691	707	724	748	774	801	827	854	881	907	934	961	907
4	715	733	750	773	801	828	856	884	911	939	967	994	1022
5	745	762	779	802	831	860	889	917	946	975	1004	1033	1061
6	777	795	812	836	866	896	926	956	986	1016	1047	1077	1107
7	810	828	845	869	901	932	964	995	1027	1058	1090	1121	1153
8	843	861	876	903	936	969	1002	1035	1067	1100	1133	1166	1199
9	880	898	915	940	975	1009	1044	1078	1112	1147	1181	1216	1250
10	912	930	948	973	1009	1045	1081	1117	1152	1188	1224	1260	1295
11	986	1004	1023	1048	1087	1126	1165	1204	1243	1282	1321	1360	1398
12	1081	1100	1119	1145	1189	1233	1277	1322	1366	1410	1454	1499	1543
13	1341	1360	1379	1406	1461	1517	1572	1627	1683	1738	1793	1848	1904

ANEXO Nº VII

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS

Nivel	Sin antigüedad	De 2 a 4 años	De 4 a 5 años	De 5 a 10 años	De 10 a 15 años	De 15 a 20 años	De 20 a 25 años	De 25 a 30 años	De 30 a 35 años	De 35 a 40 años	De 40 a 45 años	De 45 a 50 años	De 50 a 55 años
1	805	826	846	875	906	937	968	998	1029	1060	1090	1121	1152
2	823	844	864	893	925	957	989	1020	1052	1084	1115	1147	1179
3	864	884	905	984	968	1001	1034	1068	1101	1134	1168	1201	1234
4	895	916	937	966	1001	1035	1070	1105	1139	1174	1208	1243	1277
5	931	952	973	1003	1039	1075	1111	1147	1183	1219	1255	1291	1327
6	972	993	1015	1045	1082	1120	1158	1195	1233	1271	1308	1346	1388
7	1013	1035	1056	1087	1126	1165	1205	1244	1283	1323	1362	1402	1441
8	1054	1076	1098	1129	1170	1211	1252	1293	1334	1375	1416	1457	1499
9	1100	1122	1144	1175	1218	1261	1305	1348	1391	1434	1477	1520	1563
10	1140	1163	1186	1217	1262	1306	1351	1396	1440	1485	1530	1575	1619
11	1233	1256	1278	1311	1359	1408	1456	1505	1554	1602	1651	1699	1748
12	1352	1375	1398	1431	1486	1541	1597	1652	1707	1763	1818	1873	1929
13	1676	1700	1724	1758	1827	1896	1965	2034	2103	2172	2241	2311	2380

ANEXO VIII

EFECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

1) RESUMEN DE EFECTIVOS

NIVELES	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	SN	TOTAL
ESTADO	19	876	1.254	390	276	971	2.241	878	939	443	167	-	375	238	2	9.069
ORG. AUTON.	6	551	529	1.024	706	755	1.018	670	461	336	101	-	106	54	6	6.323
TOTAL	25	1.427	1.783	1.414	982	1.726	3.259	1.548	1.400	779	268	-	481	292	8	15.392

2) DETALLE DE LOS EFECTIVOS DE LOS ORGANISMOS AUTONOMOS

	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
SERVICIO PUBLICACIONES	-	-	-	1	3	1	5	2	4	-	-	-	-	-
PARQUE DE MAQUINARIA	-	8	12	18	8	21	66	90	16	7	3	-	1	-
PATRONATO DE CASAS	-	5	-	1	6	5	5	1	1	-	-	-	-	-
C.E.D.E.X.	-	18	3	16	16	30	74	36	68	76	15	-	19	35
COPLACO	-	12	-	2	-	6	13	-	5	2	4	-	2	9
INCE	-	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUNTA ADTVA LAS PALMAS	-	11	54	12	1	7	14	-	1	2	-	-	-	-
JUNTA ADTAVA TENERIFE	-	51	21	5	6	10	27	5	8	3	-	-	-	-
C.H. NORTE	-	11	15	9	9	6	31	13	24	26	10	-	1	1
C.H. DUERO	-	51	71	23	144	95	78	59	56	44	5	-	22	-
C.H. TAJO	-	56	70	44	154	46	77	30	57	9	6	-	12	-
C.H. GUADIANA	-	21	17	129	26	45	37	74	23	10	7	-	14	-
C.H. GUADALQUIVIR	-	56	63	82	143	74	95	54	25	27	23	-	4	1
C.H. SUR	-	19	2	26	16	8	26	13	14	4	-	-	-	-
C.H. SEGURA	-	28	2	4	7	15	65	10	6	20	1	-	5	1
C.H. JUCAR	-	24	-	41	3	9	38	24	23	19	5	-	6	-
C.H. EBRO	2	62	66	74	56	135	111	93	46	43	6	-	7	2
C.H. PIRINEO	2	29	14	10	7	17	38	52	15	18	6	-	9	2
C. INP. ARAGON	1	4	82	5	6	26	15	5	7	1	2	-	-	1
MAN.CAN. TAIBILLA	1	49	24	48	13	91	51	11	2	5	-	-	-	-
IPPV	-	32	53	473	82	108	153	67	60	20	8	-	4	2