5541 ***RESOLUCION de 24 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.***

Visto el texto del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, recibido en este Ministerio con fecha 22 de febrero de 1984, suscrito por la representación de la Administración Civil del Estado y por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), en su calidad de organización sindical más representativa en este ámbito, el día 21 de febrero de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.°, c), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

La representación de la Administración Civil del Estado y de la Federación de Servicios Públicos FSP-UGT, en su calidad de Organización sindical más representativa en dicho ámbito, firmantes del presente documento, acuerdan:

1.° Aprobar el texto del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos (Acuerdo Marco), anejo al presente documento, que obliga a la Administración Pública y al personal laboral a su servicio representado por dicha Organización sindical más representativa en los Convenios Colectivos negociados en dichos ámbitos.

2.° A fin de que el Acuerdo Marco adquiera naturaleza normativa con sujeción al procedimiento legalmente establecido para la adopción de esta clase de acuerdos, el texto correspondiente será presentado por la representación de la Administración ante la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano que tiene atribuida la competencia en orden al registro de los convenios de ámbito estatal para el ulterior cumplimiento de los trámites y formalidades previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben la presente acta y diez ejemplares de texto que se adjunta del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, en Madrid, a 21 de febrero de 1984.

Firmado por la Administración: El Secretario de Estado de Hacienda, el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social y el Secretario de Estado para la Administración Pública.—Por las organizaciones sindicales: Federación de Servicios Públicos (FSP-UGT).

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

Preámbulo

En el preámbulo del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1982, se señalaba el criterio de homogeneizar y unificar las relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública, considerándose precisamente que tal Acuerdo Marco constituía un instrumento jurídico válido a tales efectos. La experiencia de la aplicación del referenciado Acuerdo ha conducido a un juicio positivo tanto de la representación de la Administración como de la organización sindical firmante, respecto a la necesidad de elaborar un nuevo instrumento jurídico de las mismas características, que avanzase en la consecución de los objetivos descritos.

En base a ello se ha negociado el presente Acuerdo Marco que, precisamente buscando las finalidades apuntadas de racionalización de las condiciones laborales en la Administración del Estado, se ha configurado con un doble carácter, en el sentido del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, como elemento de estructuración de los Convenios Colectivos en los que es parte la Administración. De un lado, fija los criterios de complementariedad de sus diversas unidades de negociación, reservando en ciertos casos el tratamiento de determinadas materias al régimen establecido con carácter exclusivo en el próximo Acuerdo; y, por otro lado, proporcionará los criterios o pautas a seguir en las unidades de negociación inferiores, mediante mandatos a las Comisiones negociadoras correspondientes.

Como novedad respecto a la anterior normativa debe destacarse, en cuanto al contenido del Acuerdo, las recíprocas contraprestaciones que para la Administración y el personal laboral a su servicio suponen, de un lado la determinación de una garantía de ingresos mínimos para los trabajadores y, de otro, las cláusulas más directamente dirigidas a la racionalización del trabajo en temas como productividad, organización del trabajo, movilidad, previsión de vacantes, etc. En el mismo sentido debe destacarse el nuevo enfoque que este Acuerdo Marco proporciona a cuestiones como la seguridad e higiene, el régimen disciplinario, la asistencia y acción social y, muy especialmente, por su inserción en los objetivos generales de la política económica, el fomento del empleo a través de los mecanismos de jubilación y cobertura subsiguiente de vacantes. Desde este enfoque tanto la Administración como la organización sindical firmante entienden que se ha obtenido un texto del Acuerdo Marco que, basándose en las ya planteadas mutuas contraprestaciones, supone un punto de equilibrio entre sus intereses y contiene una regulación básica de las relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública, que permitirá que la negociación colectiva se desarrolle en forma fluida y en línea con lo pactado en este Acuerdo, cuya aplicación se circunscribe, en consecuencia, al ámbito de los Convenios Colectivos suscritos por la Administración Civil del Estado o sus Organismos Autónomos.

I. AMBITO DE APLICACION

1. *Ambito.*—La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente Acuerdo Marco será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios a la Administración Civil del Estado y a sus Organismos Autónomos.

2. *Período de vigencia.*—El presente Acuerdo Marco tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», hasta el 31 de diciembre de 1985. Se considerarán incorporados al mismo los acuerdos que se adopten como consecuencia de los trabajos que en él se encomiendan a comisiones o grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por parte de la Comisión a la que se refiere el punto siguiente. Dichos acuerdos entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. *Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.*—Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de este Acuerdo Marco, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y del Sindicato firmante, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Los miembros de la Comisión elaborarán un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma. La Comisión estará presidida por el Director general de la Función Pública. Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

4. *Denuncia del Acuerdo Marco.*—Este Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por períodos bianuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Los Convenios Colectivos harán consideración de esta materia, observando el cumplimiento de las disposiciones y normas vigentes, por las que la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Administración, a través de los órganos o centros directivos competentes en cada caso.

III. PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

1. La selección y la contratación del personal laboral en los diferentes Organismos y Centros del ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Las vacantes de personal fijo que se generen en los Organismos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se proveerán mediante unos turnos de ascenso, traslado y libre, en la forma que se determinen en los convenios colectivos, atendiendo a las características del servicio y de los puestos a cubrir.

3. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

4. Los sistemas de ascenso tendrán en consideración los méritos profesionales de los aspirantes, conforme a unos baremos cuyos principios generales serán establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional creada en el presente Acuerdo Marco.

5. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo al que queda acogida la relación laboral, así como el período de

prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

7. El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

1. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

3. Se crea una Comisión General de Clasificación Profesional, constituida por tres representantes de la Administración y tres del Sindicato firmante, con la misión de estudiar las categorías profesionales actualmente existentes en el ámbito de aplicación, sus denominaciones y contenidos funcionales. A partir de dicho estudio, dicha Comisión procederá a la clasificación, homogeneización y unificación, cuando sea posible, de las categorías, estableciendo un cuadro general de las mismas, al que, una vez que sea aprobado por la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia, deberán homologarse todas las categorías existentes en los diversos Ministerios y Organismos, mediante los correspondientes convenios colectivos, que incluirán, necesariamente, un capítulo correspondiente a clasificación profesional para lo cual las comisiones negociadoras recabarán el asesoramiento de la Comisión General.

4. La Comisión General de Clasificación Profesional deberá estar constituida antes del 15 de marzo de 1984, y rendirá informe de sus trabajos, con periodicidad semestral, a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del presente Acuerdo Marco.

5. Las modificaciones restributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

V. JORNADA Y HORARIOS

1. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales o de 1.826 horas en cómputo anual.

2. La jornada y los horarios de trabajo se regularán por los Convenios Colectivos. A lo largo del período de vigencia del presente Acuerdo Marco, se procederá a la modificación de aquellos horarios de trabajo que, regulados por Convenios Colectivos, no sean acordes con los establecidos para la Administración, siempre que las necesidades o conveniencias del servicio lo permitan.

3. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas de la mañana.

4. El calendario laboral de cada Organismo, servicio o centro de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, podrá tener carácter cíclico, adecuándose al que rija en la Administración y, en todo caso, a las necesidades de cada centro de trabajo. Los Convenios Colectivos podrán regular dicho calendario o delegar en las Direcciones y en los representantes de los trabajadores la negociación correspondiente, estándose, en caso de discrepancia, a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

VI. FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo, en ningún caso, de diez días al año.

3. Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

4. Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales —sin perjuicio de aquellos que se acuerden en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores—, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Esta Comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Acuerdo Marco en el «Boletín Oficial del Estado».

VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Los Convenios Colectivos incluirán una planificación general de carácter anual de las vacaciones, respetándose los criterios y normas incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

3. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en las casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

VIII. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho

a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

4. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de Seguridad e Higiene en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos, sin perjuicio de lo que pueda ser pactado en Convenio Colectivo y de los Comités territoriales o intercentros que puedan constituirse en cada Organismo.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Los Convenios Colectivos podrán regular aspectos concretos de seguridad e higiene, así como la composición y funcionamiento de servicios u órganos no definidos en este Acuerdo Marco, tales como los Servicios Médicos de Empresa, Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene, vigilantes o delegados de seguridad, etc. Podrán asimismo establecer normas concretas de prevención que, en todo caso, deberán repetar los reglamentos y normas de aplicación general en esta materia.

7. Los Convenios Colectivos establecerán la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

X. REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

a.1 La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejando de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
— Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
— Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
— Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
— Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debido a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

XI. ESTRUCTURA DEL SALARIO

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

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

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

b) Distinción entre salario base y los distintos complementos del mismo.

c) Supresión gradual y progresiva de los complementos salariales que con distintas denominaciones retribuyan las mismas condiciones de trabajo, mediante su integración en un solo complemento que responda a las características del puesto de trabajo.

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

A) Salario legal:

a) Salario base.
b) Complementos salariales.

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

B) Percepciones no salariales:

4. El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija, que oscilará entre 1.500 y 2.500 pesetas, que se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Las cantidades anuales que cada trabajador viniese percibiendo en la actualidad y no fueran absorbidas por la cantidad antes señalada se consolidarán como complemento personal no absorbible.

El régimen retributivo aplicable a los tramos no completados se pactará en los Convenios Colectivos que se negocien para los años 1984 y 1985.

5. Al objeto de continuar el proceso de racionalización del sistema retributivo del personal laboral de la Administración, en los Convenios Colectivos se procederá a la supresión gradual de los complementos de tipo personal y al establecimiento de aquellos otros complementos que retribuyan una mejor calidad o cantidad de trabajo, la reducción del absentismo laboral o el cumplimiento de los horarios y jornadas pactadas.

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

7. Durante el período de vigencia del presente Acuerdo Marco se mantendrá la anterior relación entre los niveles retributivos inferior y superior de las tablas salariales de cada uno de los Convenios Colectivos.

8. La aplicación en la negociación colectiva de las normas anteriores no será motivo de alteración en la cuantía de la masa salarial correspondiente.

XII. FOMENTO DEL EMPLEO

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

4. Los Convenios Colectivos podrán regular, en su ámbito de aplicación, las condiciones en que puede ejercitarse el derecho a la jubilación anticipada de los trabajadores, estableciendo las fórmulas que deban ser de aplicación en cada caso.

XIII. ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

1. Los Convenios Colectivos podrán establecer previsiones respecto de la aplicación de beneficios sociales y de prestaciones complementarias a los trabajadores causantes en incidencias cubiertas o no por la Seguridad Social, con criterios de homogeneidad para todo el ámbito de la Administración.

2. La aplicación de fondos o créditos presupuestarios para los fines indicados en el punto anterior, en caso de existir, se realizarán de acuerdo con las normas establecidas por la Administración y, en todo caso, bajo criterios de igualdad y objetividad en sus concesiones.

3. La consecución de objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestados para cada Organismo.

4. Los Convenios Colectivos deberán limitar el establecimiento de nuevos beneficios sociales financiados al margen de la masa salarial que vengan a introducir nuevos elementos de desigualdad sobre los ya existentes en el marco general del personal laboral de la Administración.

XIV. PRODUCTIVIDAD

Los Convenios Colectivos contendrán normas encaminadas a regular los procesos y las condiciones de trabajo, orientados a la valoración y fomento de la productividad de los servicios y de los trabajadores adscritos a los mismos, así como la racionalización de los procesos productivos o administrativos (normas de medida y control del trabajo realizado, tiempos de operaciones, medidas a adoptar en supuestos de disminución del rendimiento personal).

XV. MOVILIDAD

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que se produzca dentro del mismo término municipal y no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

XVI. DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Para configurar el contenido básico de la regulación de la representación del personal laboral de las Administraciones

Públicas, debe tenerse presente la naturaleza y características de los centros de trabajo, que pueden sintetizarse como sigue:

a) Titularidad pública del sujeto que actúa como empresario.
b) Prestación de los centros de trabajo de un servicio público y de caracter esencial para la comunidad.
c) Volumen de personal ocupado, multiplicidad de centros de diferentes características y gran dispersión geográfica de éstos.

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

A) Representación directa:

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

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

A tal fin, por medio de la negociación colectiva o de acuerdos específicos, se adaptarán las normas electorales generales de forma que se tienda a la concentración y tratamiento unitario de colectivos dispersos, para que todos puedan participar en la elección en pie de igualdad.

B) Representación sindical.

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

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

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales) cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados del mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

A tal fin y para establecer las necesarias relaciones entre los Sindicatos y Confederaciones debidamente implantados representados en la forma expuesta, y la Administración, en los Convenios Colectivos podrán desarrollarse las competencias, funciones y garantías de los Delegados Sindicales.

A requerimiento del Delegado Sindical, la Administración descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, conforme al procedimiento que se establezca en los Convenios Colectivos.

3. La organización sindical firmante del presente Acuerdo Marco podrá solicitar, mediante escrito dirigido a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de la Presidencia, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de diez trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

4. La Dirección General de la Función Pública comunicará a los Departamentos y Organismos autónomos las solicitudes de dispensa formuladas por dicha organización sindical, al objeto de que por la Subsecretaría del Departamento o por la Dirección del Organismo correspondiente se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar la permanencia de los afectados en la situación de dispensados a asistir al trabajo mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada trabajador dispensado, con cargo a la Administración, y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

5. La designación de los trabajadores a que se refieren los párrafos 4 y 3 anteriores, podrá realizarse alternativamente por la organización sindical firmante de este Acuerdo Marco cada tres meses.

6. La referida organización sindical podrá proponer la dispensa parcial de asistencia al trabajo de algunos de los trabajadores comprendidos dentro del número máximo de diez. Dicha dispensa parcial será del cincuenta por ciento de la actividad desarrollada por el trabajador, en cuyo caso deberá existir constancia por escrito del horario a cumplir en el puesto de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Todos los Convenios Colectivos en que se vinieran contemplando cláusulas discriminatorias para el ingreso o admisión de personal en favor de familiares de los trabajadores o de cualquier otro tipo deberán hacer constar explícitamente la derogación de las mismas. De igual forma se procederá en relación con supuestos de preferencias respecto de la atención o ingreso en instituciones propias de los servicios a los que están encomendadas prestaciones sociales en general.

Segunda.—Las cláusulas III, 3, VII (vacaciones, permisos y licencias), VIII (suspensión del contrato de trabajo), X (régimen disciplinario) y XII, 1 y 2, tendrán efecto normativo y regularán directamente las condiciones de trabajo indicadas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco al no poder ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, a tenor de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las restantes cláusulas de este Acuerdo Marco se aplicarán por las partes negociadoras de los Convenios Colectivos, estando éstas obligadas a observar los criterios contenidos en las mismas.

Tercera.—La remuneración global, exceptuando el complemento de antigüedad correspondiente a los niveles retributivos inferiores para los trabajadores mayores de dieciocho años de los Convenios Colectivos aplicables al personal laboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos no podrá ser inferior a 602.000 pesetas, en cómputo anual y por jornada ordinaria determinada de conformidad con lo dispuesto en el punto VI de este Acuerdo Marco.

En dicha cantidad se computarán los incrementos salariales pactados para dichos niveles en la negociación de los Convenios Colectivos para 1984, incrementos que para estas categorías no podrán ser inferiores al 6,5 por 100.

Cuarta.—El desarrollo de lo previsto en las cláusulas IV-3 y VI-4 del presente Acuerdo Marco, la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia se reunirá para aprobar los trabajos encomendados a las Comisiones de Clasificación Profesional y de Formación y Promición Profesional, teniendo la consideración de Comisión Paritaria a los solos efectos indicados y a los del artículo 85.2, d), del Estatuto de los Trabajadores.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

5542 *ORDEN de 11 de enero de 1984 por la que se acepta solicitud —décima relación— presentada en la «Zona de Protección Artesana» de las islas Canarias.*

Ilmo. Sr.: La Orden de este Ministerio de 11 de diciembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 306, del 23), abrió el plazo de presentación de solicitudes, para acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 2353/1978, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» número 238, del 5), aplicables a las unidades artesanas de la «Zona de Protección Artesana», de las islas Canarias, que proyecten inversiones destinadas a mejorar o modernizar las condiciones de producción a través de iniciativas individuales o asociativas.

La mencionada Orden establece que los beneficios correspondientes a cada solicitante, serán concedidos mediante Orden del Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Dirección General competente que, según las normas orgánicas vigentes, es la de Pequeña y Mediana Industria.

Por otra parte el Real Decreto 513/1982, de 15 de enero, otorga la vigencia de la declaración de la «Zona de Protección Artesana» a que nos referimos, hasta el 31 de diciembre de 1982.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—1. Queda aceptada, correspondiéndole los beneficios que se señalan en el anexo de la presente Orden, la solicitud que en el mismo se relaciona, presentada al amparo de lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 11 de diciembre Decreto 2353/1978, de 3 de octubre, a las unidades artesanas de 1978 para la concesión de los beneficios previstos en el Real que proyecten instalarse en la «Zona de Protección Artesana» de las islas Canarias o ampliar o mejorar las instalaciones actuales.

2. La solicitud aceptada fue presentada dentro del plazo establecido en el artículo 1.° de la mencionada Orden de 11 de diciembre de 1978, por la que se regula la concesión de