

**14705** *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.507 el cuchillo curvo, marca «Isofor», referencia 1.200, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del cuchillo curvo, marca «Isofor», referencia 1.200, 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 cuchillo curvo, marca «Isofor», referencia 1.200, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada cuchillo curvo de dichas marca y referencia, 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: «M. T. Homol. 1.507-27-2-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «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, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**14706** *RESOLUCION de 9 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.518 la llave boca fija, 17 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave boca fija, 17 milímetros marca «Isofor», referencia 872, 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 la llave boca fija 17 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N. II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y medida 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 siguientes inscripción: «M. T. Homol. 1.518-9-8-84-1.000.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «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, 9 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**14707** *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.533 la llave Allen, 19 milímetros, marca «Isofor», referencia 908, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave Allen, 19 milímetros, referencia 908, 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 la llave Allen, 19 milímetros, marca «Isofor», referencia 908, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apor-

tado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave Allen de dichas marca, referencia y medida 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: «M. T. Homol. 1.533-22-3-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «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, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**14708** *RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.547 la llave de tubo, 16 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, 16 milímetros, referencia 874, 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 la llave de tubo, 16 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida 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: «M. T.—Homol. 1.547-6-4-84.—1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «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, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**14709** *RESOLUCION de 20 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984, para el «Personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa para el «Personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo», suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 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 5 de la Ley 44/1983, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1984, 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.º 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 5 de la Ley 44/1983, arriba indicada, 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».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 20 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL,  
PARA 1984, PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO  
DE OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO**

**INDICE**

<u>TEXTO</u>	<u>ARTICULO</u>
Absorción y Compensación .....	4
Actividades Socio-Culturales .....	41
Ambito del Convenio .....	1
Antigüedad-Triénios .....	33
Capacidad Disminuida .....	15
Categorías Profesionales .....	10
Certificados Personales.....	30
Clasificación Profesional .....	11
Comisión, Interpretación y Vigilancia.....	5
Comité Intercentros .....	44
Competencias, Comités y Delegados.....	43.1
Contratación y Periodo de prueba .....	8
Contrato de Formación .....	8
Delegados y Afiliados a Centrales Sindicales ..	45
Desplazamientos y Traslados .....	22
Documentos Identificación .....	31
Duración Convenio y Efectos Económicos .....	2
Empresa y Comités .....	3
Estabilidad en el Empleo .....	7
Excedencias Servicio Militar .....	26
Excedencias.....	27
Fomento de Empleo y Jubilación .....	38
Garantías y Medios de Comités y Delegados .....	43.2
Guarderías Infantiles .....	42
Horario Especial .....	21
Horas Extraordinarias .....	36
Incapacidad Laboral Transitoria .....	25
Interpretación del Convenio .....	29
Jornada y Horario .....	18
Jornadas Especiales.....	19
Licencias sin Retribución .....	24
Organización y Modificación de las Condi- ciones de Trabajo.....	6
Pagos Extraordinarios .....	34
Pago de Haberes .....	37
Perfeccionamiento Profesional .....	17
Permisos Retribuidos .....	23
Pluses .....	35
Procedimiento en Materia de Conflictos Colectivos y Huelgas .....	43.3
Productividad .....	49
Provisión de Vacantes .....	12
Reclamaciones .....	28
Régimen Disciplinario .....	48
Responsabilidad Civil .....	40
Retribuciones .....	32
Seguridad e Higiene en el Trabajo .....	47
Seguro de Accidentes .....	39
Servicio Médico de Empresa .....	46
Titulaciones .....	15
Trabajos de Categoría Inferior .....	13
Trabajos de Superior Categoría .....	14
Vacaciones .....	20

**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 Organismo Autónomos.

Se exceptúan de este Convenio los trabajadores de Juntas, Comisiones Administrativas y de los 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 1984. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1984, excepto los que tengan fijado un plazo específico en este Convenio.

No quedará prorrogado a falta de denuncia expresa debiendo reunirse ambas partes para la negociación del nuevo Convenio a partir del 1º de Octubre de 1984.

**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 1983, 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 veincuatro 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 43.3 y 44 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 43.3 y 44 las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y quiera 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 entre 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.

ESTADUTO DE LOS TRABAJADORES

**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.-** Para la selección de personal, deberá darse a las vacantes y ofertas de empleo la publicidad adecuada para que las mismas puedan ser conocidas con el necesario carácter de generalidad debiendo siempre comunicarse a las correspondientes Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo.

En ningún caso, podrán tomarse en consideración en los referidos procesos de selección, preferencias o privilegios que tengan su base en la edad, el sexo, la relación familiar ni en cualquier otra circunstancia que implique vulneración de los principios de mérito y capacidad.

Las bases de las pruebas selectivas para el personal fijo, serán aprobadas por la Dirección o Jefatura del Organismo con informe previo, de los Representantes de los trabajadores.

Las formas de contratación del personal eventual serán fijadas por la Dirección del Organismo o Servicio correspondiente con el 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 que oscilará entre uno y tres meses, acompañándose, en los casos que así se determine, los programas a que hayan de ajustarse las pruebas de ingreso.

La Representación de los trabajadores correspondiente formará parte de los Tribunales que se formen o de los equipos de selección, debiendo guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de prueba se regulará de acuerdo con 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 profesional incluido el personal administrativo y en tres meses para el personal titulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en periodo 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 periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 19 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 únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes de oficial de oficio de 3º 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 I y II del presente Convenio.

La Dirección General de Servicios estudiará la definición de cada una de las categorías presentes en este Convenio, incluso las ya acordadas que no han sido objeto de inclusión, con la colaboración de los comités de Centro, del Comité Intercentros y los Servicios y Organismos correspondientes. Dicho estudio se hará en coordinación con la Comisión de Clasificación Profesional de Administración Pública.

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 suisión 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 periodo 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 desempeñen 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 paratorias 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.

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

#### PROVISION DE VACANTES

**ARTICULO 12.-** Las vacantes de personal fijo que se produzcan en el M.O.P.U. y en cada uno de los Organismos se cubrirán con arreglo a los tres turnos siguientes: Primero por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo de cada plantilla; segundo por concurso de traslado y tercero por convocatoria libre, no pudiéndose alterar ni omitir ninguno de estos tres turnos.

1º.- Turno de ascenso: Las vacantes se cubrirán por concurso de ascenso, dentro de cada Servicio u 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 Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocida 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 todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de 0 a 10 quedando excluidos del concurso los que no alcancen el mínimo de 5 puntos.

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

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

2º.- Turno de traslado: Las vacantes no cubiertas por el turno de ascenso se ofrecerán por el M.O.P.U. u Organismo Autónomo en concurso de traslado a nivel estatal.

La convocatoria se realizará por el órgano en el que exista la vacante mediante oferta pública a todos los Servicios y Organismos. El plazo de presentación de instancias será de 15 días hábiles a partir del día siguiente al de su comunicación a los Servicios, Organismos y Comités de Centro correspondientes.

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

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.

3º.- Turno Libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por el MOPU u Organismo Autónomo debiéndose anunciar en el diario de mayor difusión de la región o comunidad siempre que la convocatoria tenga entidad suficiente para ello, y en todos los centros de trabajo afectados, así como en las Oficinas de Empleo.

El desarrollo de este apartado se regulará por lo estipulado en el artículo 8 de este 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, psíquicas o sensoriales dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de Minúsvalidos.

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

4º.- El tiempo máximo para la cobertura de las vacantes será de 3 meses a partir de la fecha en que éstas se produzcan.

#### TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

**ARTICULO 13.-** 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 14.-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 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 12 del presente Convenio.

#### CAPACIDAD DISMINUIDA

**ARTICULO 15.-** Se entiende por capacidad disminuida 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 incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse 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 disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

#### TITULACIONES

**ARTICULO 16.-** 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 17.-** 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 su 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 producirá 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 HORARIOS

##### ARTICULO 18.-

- 1.- La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales o de 1.826 horas en cómputo anual.
- 2.- A lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, se procederá a la modificación de aquellos horarios de trabajo que 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 periodo de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo y que sólo podrá disfrutarse entre las 9,30 y las 12,30 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 con carácter general en la Administración y, en todo caso, a las necesidades de cada centro de trabajo. Será negociado por la Dirección y Comités correspondientes y en caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Las jornadas se aplicarán de forma que no se produzcan diferencias entre el personal del Departamento, salvo que necesidades excepcionales del servicio y previa negociación con el Comité correspondiente obliguen a variar este principio.

#### JORNADAS ESPECIALES

##### ARTICULO 19.-

- 1).- Las jornadas especiales se regirán con carácter general por el Título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.
- 2).- La jornada de los empleados de fincas urbanas y de los Guardas y Vigilantes con casa habitación se regirá por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del citado decreto.
- 3).- Jornada de los conductores: Si el conductor prolonga su tiempo de trabajo por encima de la jornada de 40 horas, las horas en exceso se remunerarán de la forma siguiente:

a) Se determinará el valor hora mediante la fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{SB anual} + \text{antig. anual}}{1.826}$$

b) Este valor se incrementará en un 30 %

Siempre que la organización del trabajo lo permita se establecerán turnos entre los conductores a fin de reducir las horas en exceso al mínimo indispensable. Los conductores afectados por el sistema de turnos tendrán derecho a percibir el plus de turnicidad previsto en el artículo 35

4).- En los trabajos que exijan la presencia continua aún sin llegar a las 24 horas, como los de guardería, mantenimiento y vigilancia, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas. A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 35

Si el número de trabajadores dedicados a esas tareas u otra circunstancia debidamente justificada impidiera establecer turnos, se podrá exceder la

jornada semanal en la cuantía de horas que se indica en el párrafo siguiente. Tales horas se remunerarán con la fórmula establecida en el apartado a) del punto 3) sin incremento alguno.

5).- Tanto para los conductores como para guardas, vigilantes y personal de mantenimiento el número de horas a realizar bajo esta modalidad, no podrá exceder de 20 semanales.

6).- Para el establecimiento del régimen de trabajo a turnos se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7).- La percepción de horas bajo esta modalidad será incompatible con la de horas extraordinarias.

#### ARTICULO 20.-

##### VACACIONES

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

El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 1º de Abril la petición del período de vacaciones que desea 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 sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes 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 22 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 21.-

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. En todo 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 22.-

En materia de desplazamientos y traslados seestará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 1.- DESPLAZAMIENTOS

##### 1.1.- Dietas.

Los desplazamientos darán lugar a la percepción de dietas entendiéndose 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 presta 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 2.780 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 37 días y hasta 12 meses en territorio español la dieta señalada en el apartado anterior será sustituida por una indemnización de residencia eventual cuya cuantía será el 80% de dicha dieta.

En estos casos, el Servicio deberá comunicárselo 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 caída.

Los trabajadores que realicen sus servicios en régimen de jornada partida tendrán derecho a percibir una indemnización por comida de 575 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 deban realizar sus funciones en jornada completa en centros distintos al suyo habitual y distantes más de 40 Km. del mismo percibirán una indemnización por comida de 720 ptas., 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 kilometro 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 Km. establecido para el automóvil.

#### 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 ptas. incrementada en un 20% por cada persona que vive a expensas del trabajador.

2º) Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 2.780 ptas. 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 ptas. 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 EGB, FP, BUP o COU; o en su defecto el abono de los gastos de escolarización.

#### PERMISOS RETRIBUIDOS

##### ARTICULO 23.-

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 los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y 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, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o 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 del 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 al 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.
- i) No se producirán diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario en cuanto al disfrute de las fiestas que puedan concederse en el Departamento.

#### LICENCIAS SIN RETRIBUCION

##### ARTICULO 24.-

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 le 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.

#### INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

##### ARTICULO 25.-

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 26.-

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 correspondiente, 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.

##### ARTICULO 27.-

#### EXCEDENCIAS

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 de 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 ello 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.

##### ARTICULO 28.-

#### RECLAMACIONES

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 reclama-

ción previa a la vía 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 la 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 29.— 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 30.— 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 31.— Por el Departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses.

#### RETRIBUCIONES

##### ARTICULO 32.—

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 aneja.

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

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

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

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

#### ANTIGÜEDAD - TRIENIOS

##### ARTICULO 33.—

1º.— El complemento de antigüedad estará compuesto por una cantidad que será de 1.700 pesetas para los niveles 1 a 4; de 1.800 pesetas, para los niveles del 5 al 7; de 1.900 pesetas, para los niveles del 8 al 11; de 2.000 pesetas, para los niveles 12 y 13. Este complemento se devengará cada tres años de servicios continuados en el Departamento.

2º.— Si la cantidad que por aplicación de este sistema le correspondiere a cada trabajador, fuere menor que la que actualmente viene percibiendo, se respetará la cuantía del anterior convenio. La diferencia entre esta cuantía y la cantidad que le correspondería por trienios se consolidará como complemento personal no absorbible.

3º.— Este sistema surtirá efectos a partir de la publicación de este Convenio, devengándose el complemento desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS

##### ARTICULO 34.—

El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, que se hará efectivas junto con las nóminas de los meses de Junio y Noviembre.

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

#### PLUSÉS

##### ARTICULO 35.—

De penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Los referidos plusés 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 estos plusés será el establecido en la normativa 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.

Quando los trabajos tóxicos, peligrosos o penosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios u Organismos y Comités correspondientes atendiendo a las características del trabajo, necesidades del Servicio y respeto a la legislación vigente. Ambas partes entregarán una copia del acuerdo a la Dirección Provincial de Trabajo y a la Dirección General de Servicios de MOPU a efectos de control de legalidad. En cualquier caso procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del R.D. 2001/83 de 28 de Julio.

Aprobada la resolución, y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida en la tabla aneja desde la fecha que marque la resolución. A partir de 6 meses con posterioridad

a la entrada en vigor de este Convenio no se abonará ningún plus de estas características que no esté aprobado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente. A la entrada en vigor de este convenio todos los Organismos, Direcciones Provinciales y Servicios solicitarán la revisión de todos los pluses que actualmente están reconocidos a excepción de los que ya tuvieran Resolución expresa de la autoridad laboral.

#### De residencia.

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

#### 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

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

2) Cuando dichos turnos no incluyan festivos y domingos la cuantía será la reseñada en la tabla anexa, modalidad B.

3) Cuando se establezcan turnos de acuerdo a lo señalado en los apartados 3 y 4 del artículo 19, Jornadas especiales, y que será de mañana y tarde, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en la modalidad C.

4) Cuando ocasionalmente, por necesidades del Servicio y con la finalidad de reducir horas extraordinarias se implante el sistema de turnos con una duración mínima de una semana, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a la percepción del plus en la proporción correspondiente a la modalidad realizada.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

##### ARTICULO 25.-

1.- Además de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el título IV del R.D. 2001/83 de 28 de Julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados.

2.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan restringir el coste de horas extraordinarias realizadas en el M.O.P.U. y sus Organismos Autónomos

en 1.984 a 238 millones de pesetas repartidos entre los diversos Servicios y Organismos de acuerdo a la tabla anexa.

A tal fin mensualmente se planificará en cada Servicio u Organismo el número de horas a realizar teniendo en cuenta la necesidad a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité correspondiente. La asignación de los trabajadores a la realización de horas extraordinarias se hará por rotación entre 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 este 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. 35.9. (R.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. 1859/81, 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.

3.- 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:

$$\frac{SB \text{ anual} + \text{antigüedad anual}}{1825}$$

1825

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, habiéndose 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 %.

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

6.- Siempre que la organización del trabajo lo permita las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, previa negociación con el Comité correspondiente, y con aceptación individual de los trabajadores interesados.

#### ARTICULO 27.-

##### PAGO DE HABERES

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 estas nóminas al Comité se realizará en un período comprendido entre el día siguiente al pago y diez días después.

#### ARTICULO 28.-

##### FOMENTO DE EMPLEO Y JUBILACION

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 65 años, comprendiéndose 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 periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.- La efectividad del apartado 1º de este artículo tendrá lugar a partir del 30 de Noviembre de 1984; hasta esa fecha se mantendrá el sistema de jubilación y premios previsto en el convenio anterior.

4.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 200.000 pesetas a partir de la publicación del presente Convenio.

#### SEGURO DE ACCIDENTES

##### ARTICULO 39.-

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 accidentes laborales, y cuya prima total no excederá de su cuantía actual, que para 1.984 será de 16.300.000 pesetas anuales.

##### ARTICULO 40.-

#### RESPONSABILIDAD CIVIL

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 estén 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 o 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 recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

#### ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES

##### ARTICULO 41.-

El MOPU fomentará, en todos sus Servicios y Organismos el cooperativismo del Personal Laboral, especialmente en la práctica de las 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 42.-

Las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores se irán implementando a medida que las posibilidades lo permitan. Tanto la implementación 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 43.1.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal tendrán con carácter general las competencias establecidas en los artículos 64 y 65.1.2 del Estatuto de los trabajadores, y en el articulado de este Convenio.

2.- El Comité Intercentros, los Comités de Centro y Delegados de personal serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de plantillas realizados en los Organismos Autónomos y en el MOPU.

3.- Los Comités y Delegados colaborarán con la Administración en los estudios y propuestas sobre necesidades de formación profesional que se llevan a cabo en el Departamento.

#### GARANTIAS Y MEDIOS DE LOS COMITES Y DELEGADOS

##### ARTICULO 43.2.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En lo referente al apartado e) de dicho artículo, el crédito de horas mensuales retribuidas 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 Comité 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 fácil 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 43.3.-

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 de 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.

D) 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 44.-

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 que se le atribuyen en el 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. No obstante, deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

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 transcurre 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. El régimen de funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por un Reglamento.

#### DELEGADOS Y AFILIADOS DE CENTRALES SINDICALES

##### ARTICULO 45.-

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 aquella, 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 designado 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 consecuencias.

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 que se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

2.9. Los Delegados cejarán 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 deducciones, 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 hubiera.

2.11. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario 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 EMPRESAARTICULO 46.-

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 constituyéndose por sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

ARTICULO 47.-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 la misma, 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 del 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 o 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 puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad o protección 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 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.º, 1.º B y 1.º II del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

ARTICULO 48.-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 artículo.

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 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, 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 e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan 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 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 accidentes.

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 de 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 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 El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

c.3 La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.4 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

c.5 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.6 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 dejado de trabajar por falta 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 aquellos en el mismo.

5.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 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 este en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los jefes o superiores que toleran o encubren 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/habrá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### PRODUCTIVIDAD

#### ARTICULO 49.-

Ambas partes acuerdan poner los medios adecuados para incrementar la productividad de los Servicios y Organismos del KOPU. A tal efecto se comprometen a estudiar durante la vigencia del presente convenio la implantación del sistema de trabajo medido tanto de carácter individual como colectivo.

#### DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Se respetan 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 45 días, 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

Los trabajadores que cumplieren 65 años entre el 30 de Noviembre y el 31 de Diciembre de 1.984 recibirán el premio de jubilación contemplado para esta edad en el Convenio anterior.

#### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Con efectos desde la fecha de publicación de este Convenio, queda suprimido el Plus de Especial Cualificación para puesto de titulados de Grado Superior y Medio, contemplado en el artículo 36 del anterior Convenio, por cuanto habiendo sido establecido con carácter provisional en el Convenio de 1.981 para tan sólo un número limitado de estos puestos de Titulados, se extendió en el Convenio de 1.983 a la totalidad del personal fijo titulado que figuraba en plantilla a 31 de Mayo de 1.983, igualmente con carácter provisional, sin haberse podido establecer con carácter definitivo, al no darse los supuestos técnicos, que dicho establecimiento, aún con carácter provisional, contemplaba.

La cuantía anual pactada en el convenio de 1.983 para este plus pasa a integrar el concepto retributivo salario base correspondiente a los niveles 12 y 13, de la tabla salarial que se contiene en el Anexo III. En su virtud las cuantías anuales de 158.460 pesetas (nivel 13), 120.420 pesetas (nivel 12) divididas entre 14 mensualidades contribuyen a determinar por edición, una vez aplicado el incremento retributivo pactado, el salario base mensual de esas categorías. Para 1.984, la cuantía a aplicar será proporcional al tiempo de vigencia de este acuerdo.

Operarán en este caso los principios de absorción y compensación previsto en el artículo nº 4.

#### DISPOSICION FINAL

A la entrada en vigor de este Convenio quedará totalmente derogado el Reglamento General de Trabajo del Personal Operario aprobado por Decreto 3577/1972 de 21 de Diciembre.

**ANEXO I**

**GRUPO 2º PERSONAL DE INFORMÁTICA**

	<u>Nivel</u>
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
10.- Codificador.....	5

**GRUPO 3º ADMINISTRATIVOS**

1.- Encargado Administrativo.....	10
2.- Oficial de 1º Administrativo.....	6
3.- Oficial de 2º Administrativo.....	6
4.- Auxiliar Administrativo.....	5

**GRUPO 4º DELINEANTES**

1.- Delineante superior .....	10
2.- Delineante de Primera.....	8
3.- Delineante de Segunda.....	6
4.- Calcedor .....	4

**GRUPO 5º PERSONAL DE LABORATORIO**

	<u>Nivel</u>
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, TÉCNICO, ESPECIALISTA NO CUALIFICADO DE OBRAS, TALLERES E INSTALACIONES Y EXPLOTACION.....**

1.- Encargado General .....	10
2.- Encargado .....	9
3.- Contratastre .....	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 .....	2
9.- Ayudante de topografía .....	4
10.- Especialista de Oficio .....	8
11.- 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

Nivel

**12.- Oficial de oficio de segunda:**

Mecánico.....	5
Electricista.....	5
Conductor.....	5
Tractorista.....	5
Carpintero .....	5
Albañil.....	6
Fontanero .....	5
Pintor .....	5
Jardinero .....	5
Aforador .....	5
Oficios análogos .....	5

**13.- Oficial de Oficio de 3º:**

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.- Vigilante 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 Bº TÉCNICOS PRÁCTICOS

Nivel

- 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 INFORMÁTICA

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 ordenador, 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 básicas.- 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, conociendo 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 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 álgebra 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 subordinación 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 o 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 o 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.- Delincente 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.
- Sombrados.
- 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

conocimientos exigidos al delineante de segunda deberá poseer los siguientes:

- Álgebra 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 calcedor, puede ejecutar planos de conjunto y detalle precisados 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.- Calcedor.- 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 Laboratorio.- Trabajador 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 o 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, TÉCNICO 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 Contraaestre o Técnico auxiliar, ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

3.- Contraaestre.- Es el trabajador que, con conocimientos teórico-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 Medio que tenga a su cargo la maquinaria.

Sus conocimientos teórico-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 y 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 teórico-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 teórico-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 teórico-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 de 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, adiestrándolos simultáneamente en la especialidad.

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

**11.- Oficial de oficio de primera.**— Corresponden a esta categoría 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 el 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 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. Tendrán 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, mánulas 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 recado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías 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 la reparación de las averías 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 esta clase de vehículos, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

**Albañil.**— Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos y bóvedas de albañilería; enfoscados y maestreados, colocación de mallas y recibo de cerros, reparación de solados y revocos; realizar fábrica de ladrillo a cara vista, hornacinas y corridos; enrasillar, gubinear 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, rebachar, soldar, engrasar y entallar, así como localizar y reparar averías 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 enlao, limpieza y pintura.

**Jardinero.**— Es el operario que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, está capacitado para plantar, conservar, injertar, podar y demás tareas propias de jardinería, en las plantaciones, viveros y jardines existentes en los Organismo 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 precisos, 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 segundo.**— 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 categoría, 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, pintabundas - autopropulsadas, camiones con remolque, vehículos regadores de productos asfálticos, cargadores frontales o retro-excavadores acoplados a tractores, compresores estáticos o auto-propulsadores, plantas estacionarias de fabricación de aglomerado de hasta 30 toneladas/hora en frío, plantas de machaqueo y análogos.

**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 cuantía.

**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 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 cuantía.

**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 categoría, 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 ribera.

**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 subterráneas, 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 categorías anteriores. Deberá tener conocimientos sobre 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 geofísica, 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 Geológico 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 prospectores de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener 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 poseerá conocimientos elementales de hidráulica y geología. Conocerá y sabrá soldar con eléctrica y autógena. 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. 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 conseguidos con cualquier equipo.

**20.- Maestro Sondista de segunda o Maestro Prospector de segunda del Servicio 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 categoría 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 teoría y práctica, las soldaduras eléctricas y autógena, teniendo capacidad para enseñarlas 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 categoría 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, sismica, nucleares, defletores, etc., existentes en el Servicio u Organismo de que dependan. Sabrá reparar las averías 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 reemplazar 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 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.

**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, defletores, 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 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, adquiridos 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, sismica, defletores, etc) y de los utensilios empleados en ellos y conocerán además, 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 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 electricidad 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, traliles autopropulsadas, plantas de fabricación de aglomerado asfáltico de capacidad superior a 150 toneladas por hora, autocarros, 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 las labores a él encomendadas, bajo la vigilancia de aquellos. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia u 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 éste).

**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 específicamente constitutivas de un oficio, de las requeridas para entronamiento 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 período de tiempo no menor de cien días consecutivos o alternos 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 aceptan prácticas especializadas a los trabajos siguientes: Maquinista de grúa, pulidor taladrador, mandriñador, fresador, manipulación de máquinas o útiles de laboratorio para ensayos completos sencillos, asfáltadores 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 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.

Como ejemplo se pueden citar los que se ocupan de apisonar o ensasar, 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 fero.

**34.- Peón.-** Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere 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 numérica de 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones y 12 operadoras que atiendan 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 numérica 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 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 anomalías 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 oficinas, 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 la 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 B'. 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 previsto 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 de sus órdenes, coordinando la actuación de los equipos, con vistas a garantizar que las obras se ejecuten 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 Órdenes 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 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, si pudieran por su especial cualificación hacerle acreedor al nivel II, 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**

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL
A	37.235
1	51.360
2	52.484
3	55.090
4	57.104
5	59.386
6	62.003
7	64.621
8	67.240
9	70.160
10	72.744
11	78.650
12	94.836
13	119.287

## ANEXO IV

## I. TABLA DE ANTIGUEDAD POR TRIENIOS

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1700	3400	5100	6800	8500	10200	11900	13600	15300	17000	18700	20400	22100	23800	25500	27200	28900
1700	3400	5100	6800	8500	10200	11900	13600	15300	17000	18700	20400	22100	23800	25500	27200	28900
1700	3400	5100	6800	8500	10200	11900	13600	15300	17000	18700	20400	22100	23800	25500	27200	28900
1700	3400	5100	6800	8500	10200	11900	13600	15300	17000	18700	20400	22100	23800	25500	27200	28900
1800	3600	5400	7200	9000	10800	12600	14400	16200	18000	19800	21600	23400	25200	27000	28800	30600
1800	3600	5400	7200	9000	10800	12600	14400	16200	18000	19800	21600	23400	25200	27000	28800	30600
1800	3600	5400	7200	9000	10800	12600	14400	16200	18000	19800	21600	23400	25200	27000	28800	30600
1900	3600	5700	7600	9500	11400	13300	15200	17100	19000	20900	22800	24700	26600	28500	30400	32300
1900	3600	5700	7600	9500	11400	13300	15200	17100	19000	20900	22800	24700	26600	28500	30400	32300
1900	3600	5700	7600	9500	11400	13300	15200	17100	19000	20900	22800	24700	26600	28500	30400	32300
2000	4000	6000	8000	10000	12000	14000	16000	18000	20000	22000	24000	26000	28000	30000	32000	34000
2000	4000	6000	8000	10000	12000	14000	16000	18000	20000	22000	24000	26000	28000	30000	32000	34000

## ANEXO V

\*\*\*\*\*

## TABLAS DE PLUSES

## 1º PLUS DE PEROSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Niveles	C u a n t í a (mensual)	
	Jornada completa	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	C u a n t í a (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	C u a n t í a (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

## PLUS DE TURNICIDAD

Niveles	Modalidad A	Modalidad B	Modalidad C
1	12.000	10.000	8.000
2	12.263	10.263	8.263
3	12.872	10.872	8.872
4	13.342	11.342	9.342
5	13.875	11.875	9.875
6	14.487	12.487	10.487
7	15.098	13.098	11.098
8	15.710	13.710	11.710
9	16.393	14.393	12.393
10	16.996	14.996	12.996
11	18.376	16.376	14.376
12	20.148	18.148	16.148
13	24.993	22.993	20.993

ANEXO VI

I: TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	0649	0712	0735	0757	0780	0803	0826	0849	0872	0894	0917	0940	0963	0986	1008	1031	1054	1077	1100
2	0704	0727	0750	0772	0795	0818	0841	0864	0887	0909	0932	0955	0978	1001	1023	1046	1069	1092	1115
3	0739	0762	0785	0807	0830	0853	0876	0899	0922	0944	0967	0990	1013	1036	1058	1081	1104	1127	1150
4	0766	0789	0812	0835	0857	0880	0903	0926	0949	0971	0994	1017	1040	1063	1085	1108	1131	1154	1177
5	0797	0821	0845	0869	0893	0918	0942	0966	0990	1014	1038	1062	1087	1111	1135	1159	1183	1207	1231
6	0832	0856	0880	0904	0928	0953	0977	1001	1025	1049	1073	1097	1122	1146	1170	1194	1218	1242	1266
7	0867	0891	0915	0939	0964	0988	1012	1036	1060	1084	1108	1133	1157	1181	1205	1229	1253	1278	1302
8	0902	0925	0953	0979	1004	1030	1055	1081	1106	1132	1157	1182	1208	1234	1259	1285	1310	1335	1361
9	0941	0967	0992	1018	1043	1069	1094	1120	1145	1171	1196	1222	1247	1273	1298	1324	1349	1375	1400
10	0976	1001	1027	1052	1078	1103	1129	1154	1180	1205	1231	1256	1282	1307	1333	1358	1384	1409	1435
11	1055	1081	1106	1132	1157	1183	1208	1234	1259	1285	1310	1336	1361	1387	1412	1438	1463	1489	1514
12	1272	1299	1326	1353	1380	1406	1433	1460	1487	1514	1541	1567	1594	1621	1648	1675	1702	1728	1755
13	1567	1614	1641	1668	1694	1721	1748	1775	1802	1829	1855	1882	1909	1936	1963	1990	2016	2043	2070

ANEXO VI. I

TABLA HORA EXTRAORDINARIA NOCTURNA

NIVEL	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.	0861	0890	0918	0947	0975	1004	1032	1061	1089	1118	1146	1175	1203	1232	1260	1289	1318	1346	1374
2	0880	0909	0937	0966	0994	1023	1051	1080	1108	1137	1165	1194	1222	1251	1279	1308	1336	1365	1393
3	0924	0952	0981	1009	1038	1066	1095	1124	1152	1180	1209	1237	1266	1295	1323	1351	1380	1409	1437
4	0958	0986	1015	1043	1072	1100	1129	1157	1186	1214	1243	1271	1300	1328	1357	1385	1414	1442	1471
5	0996	1026	1056	1087	1117	1147	1177	1207	1237	1268	1298	1328	1358	1388	1419	1449	1479	1509	1539
6	1040	1070	1100	1130	1160	1191	1221	1251	1281	1311	1342	1372	1402	1432	1462	1493	1523	1553	1583
7	1084	1114	1144	1174	1204	1235	1265	1295	1325	1355	1386	1416	1446	1476	1506	1537	1567	1597	1627
8	1128	1159	1191	1223	1255	1287	1319	1351	1383	1414	1446	1478	1510	1542	1574	1606	1638	1669	1701
9	1177	1208	1240	1272	1304	1336	1368	1400	1432	1463	1495	1527	1559	1591	1623	1655	1686	1719	1750
10	1220	1252	1284	1316	1348	1379	1411	1443	1475	1507	1539	1570	1602	1634	1666	1698	1730	1762	1794
11	1319	1351	1383	1415	1446	1478	1510	1542	1574	1606	1638	1670	1701	1733	1765	1797	1829	1861	1893
12	1591	1624	1657	1691	1725	1758	1792	1825	1859	1892	1926	1959	1993	2027	2060	2094	2127	2161	2194
13	1984	2017	2051	2084	2118	2151	2185	2219	2252	2286	2319	2353	2386	2420	2453	2487	2520	2554	2588

ANEXO VI - III

1.1. TABLA HORAS A PRORRATA CON EL 30%

NIVEL	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	0512	0529	0546	0563	0580	0597	0613	0631	0647	0664	0681	0698	0715	0732	0749	0766	0783	0800	0817
2	0523	0540	0557	0574	0591	0608	0625	0642	0659	0676	0693	0709	0726	0743	0760	0777	0794	0811	0828
3	0549	0566	0583	0600	0617	0634	0651	0668	0685	0701	0719	0735	0752	0769	0786	0803	0820	0837	0854
4	0569	0586	0603	0620	0637	0654	0671	0688	0705	0722	0739	0755	0772	0789	0806	0823	0840	0857	0874
5	0592	0610	0628	0646	0664	0682	0700	0717	0735	0753	0771	0789	0807	0825	0843	0861	0879	0897	0915
6	0618	0636	0654	0672	0690	0708	0726	0743	0761	0779	0797	0815	0833	0851	0869	0887	0905	0923	0941
7	0644	0662	0680	0698	0716	0734	0752	0770	0788	0805	0823	0841	0859	0877	0895	0913	0931	0949	0967
8	0670	0689	0708	0727	0746	0765	0784	0803	0822	0841	0860	0878	0897	0916	0935	0954	0973	0992	1011
9	0699	0718	0737	0756	0775	0794	0813	0832	0851	0870	0889	0908	0927	0945	0964	0983	1002	1021	1040
10	0725	0744	0763	0782	0801	0820	0839	0858	0876	0895	0914	0933	0952	0971	0990	1009	1028	1047	1066
11	0784	0803	0822	0841	0860	0879	0898	0916	0935	0954	0973	0992	1011	1030	1049	1068	1087	1106	1125
12	0945	0965	0985	1005	1025	1045	1065	1085	1105	1125	1145	1164	1184	1204	1224	1244	1264	1284	1304
13	1179	1199	1219	1239	1259	1279	1299	1318	1338	1358	1378	1398	1418	1438	1458	1478	1498	1518	1538