

18228 RESOLUCION de 8 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para Personal Laboral del Ministerio de Economía y Hacienda.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Economía y Hacienda, suscrito el día 3 de julio de 1985 por la representación del Organismo y los Sindicatos de CCOO y UGT y los Comités de Empresa, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gasto de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985; y, en consecuencia, 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 artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central 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 20 de la Ley 50/1984, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de agosto de 1985.-El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco José González de Lena Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

**CAPITULO I
AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1º

Ambito Funcional

1. El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios en los Servicios Centrales y Periféricos del Ministerio de Economía y Hacienda.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- 1) El personal al servicio de Informática
- 2) El personal adscrito a los siguientes Centros:
 - a) Dirección General de Estadística.
 - b) Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado.
 - c) Servicio de Reprografía de Oficialía Mayor.

Artículo 2º

Ambito Personal

1. Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos del campo de aplicación de este Convenio:

1º. El personal cuya relación de servicios con el Departamento se derive de un contrato administrativo, ya sea para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan de colaboración temporal.

2º. Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Economía y Hacienda se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Departamento.

Artículo 3º

Ambito Territorial

1. Este Convenio será de aplicación en todas las unidades administrativas del Departamento a que se hace referencia en el artículo 1º, tanto de los Servicios Centrales como de los Periféricos.

2. El presente Convenio no será de aplicación en las unidades administrativas que estén situadas fuera del territorio Nacional.

Artículo 4º

Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1985. La duración de este Convenio se fija en dos años a partir de dicha fecha.

Artículo 5º

Formas y condiciones de denuncia del Convenio

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes el 30 de noviembre de 1986 a todos los efectos, sin perjuicio de la revisión salarial que se pactará en todo caso, de conformidad con la Ley de Presupuestos del año correspondiente.

La Comisión Negociadora deberá reunirse dentro de los tres meses posteriores a la denuncia señalada en el párrafo anterior.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6º

Organización

A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ministerio de Economía y Hacienda y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas del Ministerio, sin perjuicio de los derechos de audiencia e información reconocidos a los representantes de los trabajadores como establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION ESTUDIO Y VIGILANCIA

Artículo 7º

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el B.O.E. del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por siete vocales en representación de la Administración y siete vocales en representación del personal laboral, asumiendo la presidencia el Director General de Servicios del Ministerio de Economía y Hacienda o persona en quien delegue, que tendrá las funciones de convocar, presidir y moderar las reuniones.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y funcionamiento de la misma y designará un Secretario de entre sus miembros. Los vocales en representación de la Administración serán designados por el Subsecretario del Departamento, y los que actúen en representación del personal laboral serán elegidos por la representación de los trabajadores de entre sus miembros.

3. El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento, y en todo caso con una periodicidad mínima de tres meses. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes.

en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

4. En ausencia del Presidente o su delegado, los miembros presentes de la Comisión acordarán quién ha de presidir la sesión correspondiente.

5. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

CAPÍTULO IV

ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 84

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para ayudar a su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de Títulos Académicos y profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

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

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

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

Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

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

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

CAPÍTULO V

PROVISIÓN DE VACANTES CONTRATACIÓN E INGRESOS

Artículo 85

Procedimiento de Provisión de Vacantes

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por personal fijo se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

- 1.º Traslados voluntarios.
- 2.º Ingresos procedentes de Excedencias voluntarias.
- 3.º Selección de personal, que comprenderá dos turnos restringido y libre.

Artículo 86

1. Los traslados entre distintas localidades previstos en el punto primero del artículo anterior, se efectuarán a petición de los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año, que ostenten la categoría profesional de la vacante, mediante nombramiento por el órgano competente. La obtención del traslado voluntario implica el compromiso del trabajador de no solicitar nuevos traslados durante dos años, salvo que concurren circunstancias excepcionales de tipo personal o familiar que a juicio de la Administración determinen el traslado siempre que el trabajador haya permanecido en su nuevo destino al menos un año.

2. Los traslados voluntarios se regirán por las presentes normas:

A) Como norma general, la provisión de vacantes dentro de la misma categoría profesional, en los Servicios Centrales y Provinciales dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda se efectuará utilizando el sistema de antigüedad en la petición.

B) El personal afectado por el presente Convenio que desee obtener traslado a localidad diferente de la que en la actualidad desempeña su trabajo, lo solicitará mediante instancia cursada a Dirección General de Servicios y una copia dirigida a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio en la que podrá pedir simultáneamente distintas localidades, hasta un máximo de 3 vacantes, indicando el orden de preferencia. El mismo procedimiento se utilizará cuando se desee renunciar a una, a varias, o a todas las vacantes que hubiera solicitado.

C) Para cubrir una vacante, será designado de entre los solicitantes, el trabajador cuya petición sea más antigua. Una vez designado no podrá renunciar al traslado.

D) La concesión de traslado a petición del trabajador, tendrá por consecuencia, la anulación de las restantes peticiones que hubiera formuladas, no pudiendo solicitar nuevo destino hasta que hayan transcurrido al menos dos años, desde la fecha de la orden de nombramiento.

También quedarán anuladas las peticiones formuladas, cuando el trabajador pase a la situación de excedencia voluntaria.

E) Las peticiones de traslado no necesitan renovarse permaneciendo vigentes mientras no las anule el interesado, o no se de alguno de los casos de anulación automática indicados en los dos párrafos anteriores.

F) Cuando haya varias instancias con igual fecha, solicitando la misma localidad, se dará prioridad a la del trabajador con mayor tiempo de servicios prestados. En caso de igualdad de tiempos de servicio prestados, tendrá preferencia el trabajador que tenga el número de Registro Personal más bajo.

G) Por parte del Ministerio de Economía y Hacienda se informará semestralmente a la Comisión Paritaria y a los trabajadores de la situación de las peticiones de traslado.

Artículo 87

Las vacantes resultantes, una vez efectuadas en su caso los traslados y reincorporaciones por excedencias previstos en el artículo anterior, se proveerán mediante selección de candidatos con arreglo a la normativa vigente y a los criterios siguientes:

1.º El sistema de selección será público y objetivo y estará informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2.º Se reservará el 50% de vacantes para ser cubiertas, en turno restringido, por trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que ostenten categorías profesionales de igual nivel o inferiores a la de las vacantes a cubrir. Caso de que el número de trabajadores que supere la selección sea inferior al de plazas re-

servadas. Los resultantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre.

Para el supuesto de que solo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurre al turno restringido, en atención a que los méritos del personal de este turno no se valorarán de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

39 La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará la composición de los Organos de selección de personal, debiéndose tener en cuenta que aquel será siempre de número impar y la representación laboral, en el caso de ser tres miembros tendrá derecho a designar uno, y de ser cinco, dos.

Artículo 12

18 Los concursos de méritos para la promoción en turno restringido del personal laboral de este convenio, se valorarán con arreglo a los tres conceptos siguientes: méritos personales, académicos y profesionales.

29 La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje de puntos: el 10 por 100 de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 30 por 100 a los méritos académicos, el 50 por 100 a los méritos profesionales y el 10 por 100 restante, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

31 La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Ministerio será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en el articulado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por la Administración corresponderá al órgano competente con las limitaciones establecidas en la Ley.

En todo caso, la formalización definitiva de un contrato de duración indefinida, requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas y públicas.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos, será informada por la Administración a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14

Nuevo ingreso

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

- 19 Poseer la nacionalidad española
- 28 Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria
- 39 Tener la edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- 49 Poseer la titulación específica para aquellos niveles en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 15

Periodo de Prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será la que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante este periodo, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral/

sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3. Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este periodo a todos los efectos.

Artículo 16

Traslados

El traslado de un trabajador a una localidad distinta de aquella en que habitualmente presta sus servicios podrá producirse por las siguientes causas:

1. Traslado a petición del trabajador. Se regula de conformidad con lo establecido en este capítulo y no dará derecho a indemnización alguna.

2. Traslado por necesidades del servicio. Por necesidades del servicio la Administración podrá ordenar el traslado de trabajadores fijos que implique cambio de residencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

En el supuesto de que el trabajador opte por el traslado tendrá derecho a la compensación de gastos. Esta compensación de gastos consistirá en: abono de gastos de viaje propios y de su cónyuge e hijos y personas que convivan con él y a sus expensas; abono de una indemnización de tres dietas de su categoría por cada miembro de unidad familiar descripta que efectivamente se traslade, y al abono de los gastos de transporte de mobiliario y enseres en las cuantías que para los funcionarios, se establezcan por el Ministerio de Economía y Hacienda.

En los supuestos de movilidad geográfica, se atenderá en todo caso al orden que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 17

La jornada máxima de trabajo será de 1526 horas en cómputo anual.

En aquellos Centros de Trabajo en los que se vayan realizando jornada de 37,5 horas semanales, la jornada efectiva en cómputo anual será de 1711,87 horas, estimándose como extraordinarias las que excedan de esta cifra anual.

Dicha jornada será de aplicación al personal que en adelante resulte afectado por la aplicación del presente convenio.

Artículo 18

1. El horario será el establecido con carácter general para las diferentes unidades administrativas, asimismo con las limitaciones que prevean las disposiciones legales.

2. Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horario aplicables a los funcionarios del Departamento y éstos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada y horario les aplicará modificaciones restructurativas, el personal laboral, en razón de tales circunstancias, podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

3. La Administración podrá establecer horario flexible en aquellas unidades administrativas que lo permitan.

4. A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos periodos: normal y nocturno.

Es periodo normal el comprendido entre las seis y las veintidos horas del mismo día.

Es periodo nocturno el comprendido entre las veintidos y las seis horas del día siguiente.

Artículo 19

1. Tal como viene realizándose por razón de las especiales circunstancias del trabajo, el personal de Aduanas (capataces, arrumbadores y marchadores) y el personal específico de los Centros de Inspección de Comercio Exterior, cumplirá los horarios de trabajo que se determinen por la Jefatura competente según las operaciones a llevar a cabo, sin que en ningún caso la jornada efectiva exceda de nueve horas diarias de trabajo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 20Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de horas que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente unidad, de acuerdo con el presente Convenio.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos establecidos en la legislación vigente. El Ministerio adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándola a supuestos realmente excepcionales, propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por el tiempo de descanso de acuerdo con el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/83.

3. El personal de Aduanas (capataces, arrumbadores, y marchadores), y de los Centros de Inspección del Comercio Exterior, dentro de los límites máximos fijados en la Ley del Estatuto de los Trabajadores deberán realizar las horas extraordinarias que determinen en la Dirección de dichos Centros. Su cálculo y devengo se realizará de acuerdo con lo que al efecto se establece en el presente Convenio. El trabajo realizado por este personal con carácter excepcional durante domingos y festivos implicará el derecho al descanso semanal previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las horas trabajadas excedan de tres. Cuando lo fueran en menor número, el horario cumplido con carácter excepcional será remunerado por el concepto de horas extraordinarias.

4. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

5. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales, debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 21Calendario Laboral

El calendario laboral será el que se fije por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

CAPÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22Vacaciones Anuales

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por

parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores

2. La determinación del período de disfrute que coincidirá con los meses de verano y las modalidades del mismo, se ajustará a lo que con carácter general se disponga para los diferentes servicios del Ministerio

3. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados

4. Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en el Ministerio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

5. El cuadro de distribución de vacaciones se expedirá, con una antelación de dos meses al comienzo de las mismas, en el tablón de anuncios

Artículo 23Licencias

1. 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.

2. 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 o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
 - c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
 - d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
 - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
 - f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
 - g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Los días seis, veinticuatro y treinta y uno de diciembre

CAPITULO VIIISUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJOArtículo 24Suspensión con reserva del puesto de trabajo

1. El personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho a la reserva de la plaza que venía desempeñando, computándose el tiempo de servicio a efectos de antigüedad, y la reincorporación al trabajo deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

2. En caso de maternidad la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

3. En los casos de baja por maternidad e I.L.T. legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio. Todo ello, dentro de los límites de la masa salarial.

4. El personal a que se refiere el nº 1 de este artículo tendrá derecho al 25 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las dos pagas extraordinarias, siempre que del interesado dependa hijo o hijos, o parientes en primer grado incapacitados, siempre que dependan económicamente de aquel y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 25Excedencia voluntaria

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año de antigüedad como fijo al servicio del Departamento y sólo podrá ser solicitado de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este, caso éste en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

El acuerdo adoptado deberá de editarse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

Artículo 26Excedencia forzosa

1. La excedencia Forzosa se concederá a petición del interesado cuando sea designado o alegido para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo de modo permanente. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de la fecha de cese en el cargo público.

2. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y deja en suspenso las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. El trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato o Confederación respectivos y Nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca, permaneciendo en ésta mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo al lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 27Reincorporaciones

El trabajador excedente voluntario podrá solicitar el reintegro mediante escrito dirigido a la Subsecretaría del Departamento u otro órgano competente, al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia conce-

dido. Si no lo solicitara, el trabajador perderá el derecho al reintegro.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la correspondiente plantilla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador podrá reintegrarse en las categorías inmediatamente inferiores en las que existiesen vacantes dentro del grupo profesional de origen, manteniendo un derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que hubiera tenido asignada. En estos casos el reintegro del trabajador será decidido por la Administración.

En ambos supuestos, en el caso de no solicitar el reintegro en los plazos mencionados, el trabajador causará baja definitiva.

Artículo 28Extinción de contrato de trabajo

1º Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2º Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de los servicios de Personal del Ministerio con un plazo de preaviso no inferior a quince días.

CAPITULO IXREGIMEN DISCIPLINARIOArtículo 29

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días a mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado / autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.
3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves
- Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejando de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo 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 periodo 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 del 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 veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expeditado.

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

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

8. a) Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.

b) Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves, o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la de pérdida de uno a cuatro días de remuneraciones se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

c) La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 30

Organización y Participación

Las unidades administrativas adoptarán, respecto a la prevención de accidentes de trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

Artículo 31

Comité de Seguridad e Higiene

Se creará un Comité de Seguridad e Higiene que se encargará del cumplimiento de las normas establecidas en esta materia y su composición y funciones se ajustarán a las disposiciones vigentes.

2. Este Comité interesará la realización de las pruebas médicas específicas, e informará sobre su realización a los trabajadores.

Artículo 32

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Si el trabajo en alguna unidad administrativa requiriese vestir uniforme a los trabajadores, el Ministerio estará obligado a proporcionar a los mismos, cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano.

3. Asimismo el Departamento proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

Artículo 33

Servicios Médicos de Empresa y Reconocimiento Médico

1. El Ministerio de Economía y Hacienda organizará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia sanitaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2. El Ministerio deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3. Durante el periodo de embarazo se tendrá especial cuidado al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

Artículo 34

Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el ámbito territorial y se complementará con pruebas específicas, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

Artículo 35

Normativa de aplicación

1. Se tenderá a establecer la desaparición de plagas o complementos de peligrosidad, toxicidad, tomándose las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieron origen.

2. A tal efecto el Departamento someterá a la Dirección Provincial de Trabajo competente la revisión de dichos complementos quien en su caso podrá determinar su desaparición. En el supuesto de que dichos complementos obedezcan a causas objetivas, la Administración impondrá las medidas necesarias, instando, una vez establecidas dichas medidas, la revisión a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 36

Política de Seguridad e Higiene

1. Los trabajadores que, por accidente enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes dentro de la localidad de donde prestan sus servicios, siempre que sea posible.

2. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

CAPITULO XI

FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 37

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

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.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente, al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1980, de 20 de agosto y en el Real Decreto 2705/1981 de 29 de octubre.

CAPITULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 38

El Comité de Centro

El número de miembros de cada Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de lo establecido en el presente Convenio se entiende por Centro de Trabajo la Provincia.

Se constituye el Comité Intercentro con un número máximo de 13 miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, asume las competencias atribuidas en este Convenio a la representación de los trabajadores, así como las derivadas del seguimiento del mismo.

Los informes a emitir por los órganos de representación de los trabajadores se ajustará a lo dispuesto en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39

Competencias de la Representación de los Trabajadores

1. Los órganos de representación relacionados en el artículo anterior ejercen en su ámbito respectivo las competencias que la legislación vigente concede a los Comités de Empresa.

2. La negociación del Convenio compete a la Comisión Negociadora. En la parte laboral de la misma, serán obligatoriamente mayoría los miembros pertenecientes al Comité Intercentros.

3. Dentro del primer trimestre de cada año, la Administración proporcionará a la representación laboral un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio del año anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

Artículo 40

Garantías de los representantes

Los miembros del Comité de Centro y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que

serán oídos aparte del interesado, el Comité de Centro o representantes Delegados de personal:

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca con revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

c) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolas a la Dirección General de Servicios del Ministerio.

En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas
de 101 a 250 trabajadores, veinte horas
de 251 a 500 trabajadores, treinta horas
de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas
de 751 en adelante cuarenta horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a los Delegados de la misma provincia.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo previa comunicación a la Dirección General de Servicios del Ministerio en cuanto al número de personas en que recae la misma y los periodos de tiempo en que será de aplicación.

e) Los miembros del Comité de Centro que tengan que desplazarse a localidad diferente a la de su lugar de trabajo por razón de su representación sindical, percibirán las dietas o medias dietas y gastos de locomoción en las condiciones y requisitos establecidos en el presente Convenio y con un máximo de 12 al año.

f) Los miembros del Comité Intercentro, tendrán derecho a desplazarse por cuenta del Ministerio, con percepción de dietas, cuatro veces al año para reuniones a dicho Comité, con comunicación previa a la Dirección General de Servicios del Ministerio.

Artículo 41

Derecho de reunión

1. Sin perjuicio de las necesidades del servicio, los trabajadores de cada lugar de trabajo, tendrán derecho a realizar hasta dos asambleas anuales para tratar temas que les afecten, previa solicitud al Jefe del Centro de que se trate con 5 días de antelación y con especificación de fecha, hora de reunión, lugar, detalla de los asuntos a tratar y especificación de los asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados que no sean trabajadores del Ministerio.

2. Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42

Representación Sindical

1. La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar rey-

niones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos Centros de Trabajo entendiéndose por tal la provincial cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, siempre que cuente en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical en cada provincia que deberá ser trabajador en activo de cualquiera de las dependencias de la misma.

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

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías siguientes:

a) Podrán utilizar los locales y tablones de anuncios destinados para el Comité Provincial.

b) Tendrán derecho, a través del Comité Provincial previa petición a éste, a toda la información del cumplimiento de las obligaciones de los Servicios, en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información. En caso de que el Comité no facilitara esta información tendrá derecho a denunciarlo directamente a la Comisión de V. I. S. del Convenio, la cual requerirá al Comité a facilitar la información solicitada.

Podrán ser oídos en materia de:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.
- Plantilla
- Sistemas de control de rendimientos, pluses e incentivos
- Procedencias de pluses por trabajos penosos, trabajos o peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Necesidad de designación de personal sanitario.
- Modificación de las condiciones de trabajo, tales como los desplazamientos por razón del servicio previsto en este Convenio.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente, con un máximo de seis horas al mes. En el caso de que las necesidades del Servicio impidiesen que se realice esta información, el Departamento expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales. Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros de los Comités.

Deberán poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

Los delegados sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor/dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de

Empresa al que pertenezca. La decisión del Departamento será / recurrible ante la jurisdicción Laboral.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas a los/ Delegados Sindicales se les autorizará para asistir a las asambleas autorizadas o reuniones del Comité, por la Subsecretaría en el propio Centro del trabajo. Los gastos de desplazamientos no irán nunca a cargo de la Administración.

Asimismo, la Dirección General de Servicios comunicará por escrito a los jefes de los Centros Directivos a // los que pertenezcan dichos Delegados Sindicales la naturaleza prioritaria que en ello tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia laboral propia de este Departamento.

3. Sin perjuicio de cuanto se establece en los / números anteriores la Administración y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas mensuales retribuidas en favor de trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros de los Comités.

Artículo 43

Actividades de las Secciones Sindicales

La actividad de los afiliados y representantes / de las Centrales Sindicales, a nivel de cada Centro, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

- Podrán utilizar el local que se habilite para / los Comités o Delegados de Personal a que se refiera el apartado a del artículo 42 e igualmente los tableros de anuncios.
- No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (información, difusión, etc...) siempre que no altere el normal desarrollo del trabajo.
- Cualquier afiliado a una Central, que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección, tendrá derecho al uso de los permisos/normales y a excedencia especial sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración general de plantilla. En / el supuesto de amortización de la plaza, tendrá derecho a ocupar vacante de su mismo nivel profesional. Si tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.
- El trabajador deberá comunicar al Servicio u Organismo correspondiente su cese en el cargo, motivo de la excedencia, dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo contratase.
- En el plazo de un mes, a partir del mencionado/caso, el interesado deberá solicitar su reintegro, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el servicio.
- Se reconoce el derecho a reunión en las condiciones previstas en el presente Convenio, dentro de la jornada laboral, en los Centros de // trabajo, a los afiliados a las Centrales Sindicales, así como la presencia de dirigentes sindicales.

CAPITULO XIII

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 44

Naturaleza de la clasificación

1. La clasificación del personal deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el anexo.

2. La realización de categorías profesionales no contenida en el presente Convenio no presupone obligación de su / cobertura total si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los correspondientes servicios no lo requiera.

Artículo 45

El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- 1) Personal Administrativo.
- 2) Personal Sanitario.
- 3) Personal de Guarderías
- 4) Personal de Laboratorio
- 5) Personal de Arquitectura
- 6) Marchamadores y Arrumbadores
- 7) Personal de Conservación y Oficinas Varios.
- 8) Personal Subalterno.

Artículo 46

Dentro de los distintos grupos expresados en el artículo anterior se incluirán las siguientes especialidades y sus correspondientes niveles:

	<u>Nivel</u>
1. Grupo primero.- Personal Administrativo	
1.1. Titulados	
1.1.1. Titulado Grado Superior.....	7
1.1.2. Diplomado Universitario.....	8
1.2. Administrativos	
1.2.1. Jefe Administrativo.....	3
1.2.2. Jefe de Control.....	4
1.2.3. Oficial Primero Administrativo.....	4
1.2.4. Agente Tributario.....	5
1.2.5. Oficial Segundo Administrativo.....	5
1.2.6. Auxiliar Administrativo y Controladores.....	7
1.3. Especialistas de Máquina de Oficina	
1.3.1. Encargado Departamento.....	5
1.3.2. Operador Máquinas Microfilme.....	6
1.3.3. Operador Máquinas Reproductoras.....	6
1.3.4. Telefonista.....	6
2. Grupo Segundo.- Personal Sanitario.	
2.1. Médico.....	7
2.2. Ayudante Técnico Sanitario.....	8
3. Grupo Tercero.- Personal de Guarderías.	
3.1. Director de Guarderías.....	8
3.2. Profesor.....	8
4. Grupo Cuarto.- Personal de Laboratorio	
4.1. Analista de Laboratorio.....	5
4.2. Auxiliar de Limpieza.....	9
5. Grupo Quinto.- Personal de Arquitectura y Delineación	
5.1. Arquitecto Director de Proyectos y Obras.....	7
5.2. Aparejador o Arquitecto Técnico.....	8
5.3. Delineante Proyectista.....	4
5.4. Jefe de Delineación.....	4
5.5. Delineante-Calador.....	7
6. Grupo Sexto.- Marchamadores y Arrumbadores.	
6.1. Capataz.....	5
6.2. Arrumbador.....	6
6.3. Marchamador.....	7
7. Grupo Séptimo.- Personal de Conservación y Oficinas Varios.	
7.1. Administrativo de Obra.....	5
7.2. Oficial Primero.....	5
7.3. Cocineros.....	6

7.4	Of. Especializado del CICE.....	5
7.5	Oficial 24.....	6
7.6	Ayudante Esp. Cocina.....	8
7.7	Ayudante Esp. Mantenimiento.....	9
7.8	Encargada de Limpieza.....	8
7.9	Especializado en Jardinería.....	8
7.10	Guardacoches-Conductor.....	7
7.11	Operario del CICE.....	8
7.12	Ayudante Bar-Comedor.....	9
7.13	Limpiadoras.....	10

8. Grupo Octavo.- Personal Subalterno.

8.1	Mozo Subalterno.....	9
8.2	Ordenanza.....	9
8.3	Vigilante Nocturno.....	9
8.4	Mozo Ordinario.....	10
8.5	Peón Ordinario.....	10
8.6	Vigilante.....	10

Artículo 47

Trabajo de superior e inferior categoría

Trabajos de superior categoría. Para la realización de trabajos de superior categoría, excepto en los casos de suplencias inferiores a tres meses, será imprescindible el informe previo favorable de la Comisión de plantillas y puestos de trabajo.

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, o a ocho durante dos, pueda reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, por haberse producido la correspondiente vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre las percepciones que correspondan a la categoría asignada y las que correspondan a las funciones que realmente realice; la Administración estará obligada a incluirla en el primer concurso que se convoque, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna. Contra la resolución de la Subsecretaría y previo informe del Comité, se podrá reclamar ante la Jurisdicción laboral competente.

2. Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva en el Ministerio se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenía atribuida, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional / y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 48

Plantillas y escalafón

1. La plantilla del personal laboral podrá ser modificada de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa del Órgano competente del Ministerio de Economía y Hacienda, sobre la base de las propuestas formuladas por los correspondientes servicios, previo informe de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de 15 días.

2. En los supuestos de sentencias estimatorias / recaídas con motivo de reclamaciones en materia de clasificación profesional el órgano competente dentro del tercer trimestre de cada año, iniciará el correspondiente expediente / de modificación de plantilla si a ello hubiese lugar.

3. En los seis primeros meses de cada año, se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de categoría, antigüedad y destino.

CAPITULO XIV

RETRIBUCIONES

Artículo 49

Salario Base.

Es el sueldo que corresponde al nivel del trabajador según el Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.

Artículo 50

Complemento de antigüedad

Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad consistente en las cantidades fijas siguientes por trienio devengado:

- Personal de niveles I y II	2.300 ptas.mes
- Personal de niveles III a V	2.150 ptas.mes
- Personal de niveles VI y VII	2.000 ptas.mes
- Personal de niveles VIII a X	1.800 ptas.mes

Los trienios se perfeccionan el día primero del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos en el Ministerio de Economía y Hacienda.

Los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades en concepto de complemento de antigüedad mantendrán estas / de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria de este Convenio.

Artículo 51

Otros Complementos Personales

1. Aquellos trabajadores cuyas retribuciones globales de 1984 incrementadas con los aumentos correspondientes a / 1985 fueran superiores a las que resulte de aplicar el presente convenio, por todos los conceptos, percibirán la diferencia mediante la creación de un complemento personal de carácter absorbible, sin perjuicio de lo señalado en la Disposición Transitoria 1ª.

2. Aquellos trabajadores que ostenten en la actualidad las categorías y requisitos que figuran en el Anexo, percibirán los complementos "ad personam" de carácter no absorbible en la cuantía que se fija en dicho Anexo.

Artículo 52

Complemento de Puesto de Trabajo

a) Complemento especial por cualificación de tareas

Percibirán este complemento aquellos trabajadores // que desempeñen dentro de su categoría, puestos que exigen una especial responsabilidad o preparación técnica.

Los puestos de trabajo dotados de dicho complemento son exclusivamente los que figuran en el Anexo II.

b) Complementos de peligrosidad y toxicidad

A los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos o peligrosos por resolución de la Autoridad laboral competente, se les abonará un complemento equivalente al 10% de su salario base convenio. Todo ello sin perjuicio de que por el Ministerio de / Economía y Hacienda se adopten las medidas adecuadas para // subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos, o que mediante resolución de la Autoridad Laboral competente se declare la improcedencia de tales plusas.

c) Complemento de nocturnidad

Aquellos trabajadores contratados para realización de tareas en jornada nocturna, ver ponderada esta circunstancia en la cuantía global de su salario.

Con independencia de lo anterior aquellos trabajadores que carecieran del complemento específico y que prestaran eventualmente su trabajo durante el periodo nocturno, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho periodo, el plus de nocturnidad que se estipula en el artículo // 24.6 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Complementos de Residencia

Los trabajadores que en la actualidad perciban un complemento de residencia seguirán percibiéndolo, si bien / con el carácter de complemento a extinguir en sus actuales / cuantías.

e) Complementos de calidad y cantidad del trabajo

El complemento de calidad y/o cantidad de trabajo responde a las siguientes características:

1) Retribuirá determinadas tareas o funciones / que exijan prestación de especial calidad o que excedan de lo habitual, realizadas por personas o grupos en periodos y circunstancias a determinar por el Centro Directivo correspondiente.

2) La prima se devengará por la consecución de dichos trabajos u objetivos por los trabajadores de signados al efecto. Como tal tendrá carácter colectivo y sólo excepcionalmente podrá aplicarse a un puesto de individuo aislado. La cuantificación del fondo de productividad / y la determinación de su incidencia para cada uno de los // trabajadores afectados constituye competencia del centro correspondiente, que deberá dar cuenta previa de los criterios objetivos seguidos en su concesión a los representantes del personal en aquéllos.

3) Los trabajos determinantes de la prima como el propio devengo de esta, tendrá el carácter de prestación de trabajo único. Por consiguiente dicha prima no será consolidable para el trabajador, ni se incorporará a su puesto de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condiciones más beneficiosas. Finalizadas las tareas por la consecución de los objetivos establecidos y retribuidos / los trabajadores, se extinguirá cualquier derecho y obligación mutua al respecto.

4) Ello no constituirá derecho alguno para los trabajadores que desempeñen funciones de este tipo / con anterioridad, ni motivo alguno de lesión para sus derechos, el no ser designados nuevamente para la realización / de las tareas y trabajos determinantes del incentivo ni ser separados del grupo durante su realización.

5) Se establece un fondo para este complemento de siete millones de pesetas para 1985.

Artículo 51

Pagas Extraordinarias

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base convenio y complemento por antigüedad y/o complemento personal no absorbible sustitutivo de la antigüedad consolidada, abonándose en los meses de julio y diciembre.

2. A efectos del cómputo del pago de estas // gratificaciones se entenderá que la de julio, retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre al periodo de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de mes, como // mes completo.

3. Los trabajadores que presten sus servicios / en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a // percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 54

Horas Extraordinarias

La cuantía de la hora extraordinaria estará en función de los niveles retributivos, según la tabla anexa al / presente convenio.

Artículo 55

Formas de pago y liquidación

1. La retribución del personal comprendido en este convenio estará constituida por el Salario Base y los complementos del mismo. El pago de dicha retribución se efectuará durante la jornada laboral dentro de los cinco primeros días laborales del mes.

2. El Ministerio queda obligado a que la retribución del personal laboral se documente adecuadamente en recibos de salarios que se ajustará al modelo oficial, con / especificación de percepciones y descuentos.

Artículo 56

Comisiones de Servicio

Las comisiones de servicio, entendiéndose por / tales los desplazamientos por orden de la Administración que realice el trabajador a término municipal distinto de aquel / en que presta habitualmente sus servicios, se regirán por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado, actualmente reguladas por el Decreto 680/74 de 28 de febrero, capítulo I.

Serán de aplicación al colectivo contemplado / en este Convenio las causas que dan lugar al devengo de Dietas y Gastos, así como las cuantías de estos y los procedimientos de justificaciones legalmente establecidos.

La aplicación analógica de los grupos del Decreto a los niveles del convenio es la siguiente:

- Grupo 2º	niveles I y II del Convenio
- Grupo 3º	niveles III, IV y V del Conv.
- Grupo 4º	niveles VI al X del Conv.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades / del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 51/1984, de 26 de diciembre, y el / Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de / desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a / su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevinida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo / con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su / defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán / consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen / Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones según corresponda.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

De acuerdo con el artículo 10.3 de la Ley 50 / 84 de Presupuestos Generales del Estado para 1985, dentro del

incremento máximo autorizado de la masa salarial, deberá comprenderse el crecimiento derivado de las reclasificaciones profesionales.

A tal efecto se establece una reserva dentro de los límites de la masa de 1985, que deberá costear como máximo las reclasificaciones del personal laboral del Ministerio de // Economía y Hacienda, que en todo caso, para producirse, deberá constar con los requisitos establecidos en la presente Disposición.

Será requisito indispensable el informe favorable de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento, que propondrá al Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio la Resolución que proceda.

La Comisión Paritaria verificará la realización efectiva y permanente de funciones correspondientes a categoría distinta de las que ostente el trabajador reclamante que éste // pudiera venir realizando, para lo cual recabará cuantos datos // considere pertinentes de los órganos administrativos correspondientes, sin que el contenido de estas comunicaciones tenga, en ningún caso carácter vinculante para el acuerdo del informe de la Comisión.

Asimismo, para emitir informe favorable la Comisión verificará la existencia de disponibilidad presupuestaria, de acuerdo con lo establecido en esta Disposición, entendiéndose que no procede convencionalmente el ascenso en caso contrario, en relación con el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo acto administrativo que se dicte prescindiendo del procedimiento establecido en esta Disposición, carecerá de virtualidad.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La retribución íntegra del personal clasificado como analistas de laboratorio, se estipula sobre la base de realizar la jornada de 37,5 horas semanales, establecidas en el artículo 17 y asimismo, el expreso reconocimiento e inclusión en dicha retribución global de los pluses reconocidos con anterioridad a la firma del convenio, por razón de peligrosidad, toxicidad o penosidad. Sin perjuicio de ello, cada uno de los afectados, al percibo de la primera nómina derivada de la aplicación del presente Convenio, prestará su // conformidad expresa a la pactada, en esta Disposición Adicional.

DISPOSICION TRANSITORIA 1ª

Para los trabajadores procedentes del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado que prestan sus servicios en el Departamento y que quedan integrados dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, la adaptación profesional y económica prevista en el Real Decreto 1434/79 se instrumentará de acuerdo con los siguientes puntos:

1º Clasificación profesional.- La clasificación definitiva en función de los trabajos efectivamente desarrollados, titulación méritos y otras circunstancias profesionales, se determinarán previa propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Se garantiza un incremento retributivo del 3,25 % sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes al año 1984, para 1985, así como la regulación de las retribuciones correspondientes al año 1984 a aquellos trabajadores que no hubieran visto modificadas sus retribuciones durante dicho año. La percepción de estas cantidades requerirá para aquellos trabajadores provenientes de MECSE que acepten expresamente las condiciones de trabajo establecidas en el convenio mediante la firma de la primera nómina que se abone de conformidad con el mismo. La regulación salarial de 1984 supondrá un incremento máximo del 5%.

2º Para aquellos trabajadores procedentes del círculo colectivo que no acepten la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio señaladamente jornada, etc. los incrementos que puedan corresponderles serán objeto de absorción en su totalidad, mediante la reducción correspondiente del Complemento Personal Transitorio, de acuerdo con el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3º La diferencia retributiva que se mantenga entre los salarios y complementos correspondientes a su categoría y el total de las retribuciones determinadas con arreglo a lo dispuesto en el número anterior conforman un complemento de naturaleza personal al que será de aplicación lo previsto // en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y por consiguiente será objeto de absorción con cualesquiera mejoras futuras tanto las derivadas de complementos con carácter general y excepcional, como por cumplimiento de trienios, cambio de // puesto o ascenso de categoría.

DISPOSICION TRANSITORIA 2ª

Los complementos de antigüedad, cualesquiera // que sea su cuantía y periodos de devengo que los trabajadores, vengán percibiendo según su convenio de procedencia hasta la // entrada en vigor de éste, se ajustarán a las siguientes reglas:

1º Se mantendrán fijas e inalterables las cuantías de los complementos de antigüedad perfeccionados, los cuales tendrán el carácter de complemento personal no absorbible.

2º A efectos del cómputo de los nuevos trienios se tendrá como fecha inicial la del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

3º En los casos de variación de sueldos por ascenso o cambio de categoría se seguirán percibiendo como antigüedad las cantidades correspondientes a las categorías anteriores, si bien se computará el período iniciado en la última como si se hubiese servido íntegramente en la nueva. Cuando la variación del sueldo se produzca por disposición legal, se estará a lo que en cada caso se establezca.

DISPOSICION TRANSITORIA 3ª

Los trabajadores clasificados como Marchamadores y Arrumbadores que vienen percibiendo con amparo en el artículo 3º del Convenio de origen determinadas cantidades por el concepto de manipulación de mercancías supuestamente peligrosas, percibirán el importe de tales devengos de forma integrada con las retribuciones fijadas en el presente Convenio.

Con independencia de lo anterior, aquellos // puestos singulares que en virtud del preceptivo expediente // sean calificados como de especial toxicidad, penosidad o peligrosidad, y en base a la resolución de la Autoridad Laboral, percibirán el plus reglamentariamente establecido en la cuantía del 10% del sueldo base conforme se determina en este Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA 4ª

El complemento personal transitorio que figura en el Anexo del presente Convenio será absorbible a partir del día 1 de enero de 1986 y durante un período máximo de 10 años con cualesquiera incrementos retributivos derivados del general establecido en las futuras Leyes de Presupuestos; con los que resulten de posibles incrementos adicionales al general // que traigan su causa igualmente de leyes generales, con los // derivados del cumplimiento de trienios, así como con aquellos que respondan a ascensos de categoría y complementos por realización temporal de trabajos superiores.

El aludido complemento personal transitorio, en la cuantía resultante a 31 de diciembre de 1985 se dividirá // por 10 siendo el cociente resultante la cantidad máxima a absorber en cómputo anual por los antedichos incrementos retributivos, excepto los derivados de incrementos adicionales al general a que antes se hace referencia que en todo caso serán absorbidos al 100 por 100. En este supuesto, si la cantidad absorbida debe exceder la cuota anual de amortización, el // complemento personal transitorio resultante a 31 de diciembre del año correspondiente será objeto de distribución para los años restantes hasta diez en partes alícuotas.

DISPOSICION TRANSITORIA 5ª

Hasta que se constituyan los Comités de Centros respectivos y el Comité Intercentros, la Comisión de // Seguimiento, Vigilancia e Interpretación del Convenio, estará constituida por dos miembros de cada una de las Centrales Sindicales UGT y CCOO y de dos miembros más del resto, // de la parte social de la Mesa Negociadora de este Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA 6ª

Las limpiadoras que vinieran desarrollando, en virtud de su contrato, una jornada semanal de 16 horas, mantendrán dicha jornada. La totalidad de sus retribuciones serán un porcentaje del 45% de las establecidas en el presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA 7ª

Habiéndose tenido en cuenta en la elaboración de las retribuciones a las distintas categorías laborales los horarios inferiores de algunos colectivos, a los señalados en el artículo 17 de este Convenio, al ser compensados en la ponderación de complemento de puesto de trabajo, complemento personal no absorbible, o asignación de nivel, la jornada de estos trabajadores será la indicada en dicho artículo de este Convenio. La aceptación del pago de la primera nómina en aplicación de la Tabla Salarial del presente Convenio supondrá la aceptación expresa de tal jornada.

DISPOSICION TRANSITORIA 8ª

Los ocho Arrumbadores que, destinados en la Aduana de Port-Bou prestan sus servicios en la de la Junquera, sin que ello suponga traslado ni modificación de residencia, percibirán en concepto de indemnización por gastos de desplazamiento una cantidad fija, que queda establecida en 6950 pts. mensuales para cada uno de los ocho Arrumbadores expresados.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 1985.

NIVEL	CATEGORIAS CONVENIO	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (x 14)
I	TITULADO SUPERIOR	114,5	1603
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	100,0	1400
III	JEFE ADMINISTRATIVO	92,857	1300
IV	OFICIAL ADMINISTRATIVO * DELINEANTE PROYECTISTA JEFE DE CONTROL JEFE DE DELINEACION	89,285	1250
V	OFICIAL PRIMERO OFICIO OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO** ENCARGADO ADMINISTRATIVO OBRA CAPATAZ DE ADUANAS AGENTE TRIBUTARIO ANALISTA LABORATORIO	75	1050
VI	OFICIAL SEGUNDA OFICIO OPERADOR MAQUINA MICROFILM OFICIAL ESPECIALIZADO CICE COCINERO ARRUMBADOR	67,5	945
VII	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DELINEANTE - CALCADOR CONTROLADOR	60	840

* Incluye Programadores (Falsos Informáticos)

** Incluye Auxiliar de Informática "Falsos Informáticos"

NIVEL	CATEGORIAS CONVENIO	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (x 14)
VIII	CONDUCTOR-GUARDACOCHE ESPECIALISTA JARDINERIA MARCHAMADOR AYUDANTE ESPECIALISTA COCINA AYUDANTE ESPECIALISTA MANTENIMIENTO OPERARIO CICE ENCARGADA LIMPIEZA	57	798
IX	TELEFONISTA MOZO-SUBALTERNO AUXILIAR LIMPIEZA LABORATORIO AYUDANTE BAR-COMEDOR ORDENANZA OPERADOR MAQUINA REPRODUCTORA VIGILANTE NOCTURNO Y ROTATIVO	54,8	767,2
X	LIMPIADORA MOZO ORDINARIO PEON ORDINARIO VIGILANTE	52,25	731,5

ANEXO II

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE ARQUITECTURA	28.817	345.809
JEFE DE SERVICIOS MEDICOS	17.125	205.500
DIRECTOR DE GUARDERIA	10.000	120.000
OFICIAL 1º OFICIOS VARIOS (sólo los antiguos Oficiales 1º Especialistas del Convenio de Construcción)	10.000	120.000
CAPATAZ DE ADUANAS	7.442	89.304
VIGILANTE NOCTURNO Y ROTATIVO	4.000	48.000
JEFE DE DELINEACION	3.000	36.000

ANEXO III

VALOR HORA EXTRA

NIVELES	CATEGORIAS	VALOR HORA EXTRA
I		1.750
II		1.600
III		1.500
IV		1.350
V		1.200
VI		1.100
VII		1.000
VIII		900
IX		850
X		800
	Capataz de Aduanas	1.337
	Arrumbador	1.167
	Marchamador	966

ANEXO IV
COMPLEMENTOS PERSONALES DE
CARACTER NO ABSORBIBLE

	MES	AÑO
Director de Guarderías que fueron contratados como Titulados Superiores	6.977	83.004
Auxiliares de Limpieza de Laboratorio	2.500	30.000
Ayudante de Cocina	3.500	66.000

ANEXO V
ASIMILACIONES DE CATEGORIA
SEGUN CONVENIO DE PROCEDENCIA.

NIVEL	CATEGORIA CONVENIO	CATEGORIA PROCEDENCIA	CONVENIO
I	TITULADO SUPERIOR	TS.Nº	MEC
		TS.N3	MEC
		TS.	OD
		TS	C
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	Titulado Grado Medio TGM	MEC
		Directora Guarderia DG	EP
		Profesor Preescolar y ATS. PP	EP
		TGM	C
		TGM Aparejador	C
		TGM	IS
		III	JEFE ADMINISTRATIVO
IV	OFICIAL PRIMERO ADMVO.	1º A.	MEC
		1º A. (P)	MEC
		1º A.	OD
		1º A.	C
		1º A.	OD
	JEFE DE CONTROL	SUBJEFE CONTROL J.C.	OD
	JEFE DELINEACION	J.D.	MEC
	DELINEANTE PROYECTISTA	D.P.	C
			MEC
	V	OFICIAL 1º OFICIO	1º E.
1º C.			C
1º C.			MEC
1º O			IS
1º O			C
OFICIAL 2º ADMVO.		2º A.	C
		2º A.	OD
		2º A.	MEC
		2º A.(II)	MEC
		2º A.	IF
2º A. (AO)		C	
ENCARGADO		ESDA (Solivra, Dto. Rep. Almac.)	MEC
		D.P.	MEC
CAPTAN DE ADUANAS	C.A.	MMA	
AGENTE TRIBUTARIO	A.T.		
ANALISTA DE LABORATORIO	A.L.	C	
	A.L.	MEC	
VI	OFICIAL 2º OFICIO	2º C	MEC
		2º C	OD
		2º O.	C
		2º C	IS
	OPERADOR MAQUINA MICROFILM.	O.M.M.	MEC
	OPERARIO ESPECIALIZADO CICE	O.S.S	MEC
	COCINERO	C	EP
	ARRUMBADOR	M.A.	MMA

NIVEL	CATEGORIA CONVENIO	CATEGORIA PROCEDENCIA	CONVENIO
VII	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	A.A	MEC
		A A O M Tabulador	OD
		A A C	OD
	DELINEANTE-CALCADOR.		
VIII	CONDUCTOR-GUARDACHES	G	OD
		G	OD prov
		M.T.A	MEC
	MARCHAMADOR	M.M.	MMA
	ESPECIALISTA JARDINERIA	J	C
		J	EP
	AYUDANTE ESP COCINA	A T C	EP
	AYUDANTE ESP MANTENIMIENTO	A T M	C
	OPERARIO CICE	C S	MEC
	ENCARGADA LIMPIEZA	E L	MEC
IX	AYUDANTE BAR-COMEDOR	C.H.A	
	MOZO SUBALTERNO	M	MEC
		M	OD
		M.	INE
		M	OD (prov)
		M.E.A	IS
	AUXILIAR LIMPIEZA LABORATORIO	XLL	Q
	TELEFONISTA	T	OD
		T.	INE
		T	OD (prov.)
		T.	MEC
	OPERADOR MAQUINA REPRODUCTORA	O.M.R.	MEC
ORDENANZA	O.	MEC	
VIGILANTE NOCTURNO	V.N.	OD	
X	LIMPIADORA	L.	MEC
		L	LEL
	MOZO ORDINARIO	M.O.	
	PEON ORDINARIO	P.O.	
	VIGILANTE	V.	

ANEXO VI

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL

TITULADO SUPERIOR. - Es quien, en posesión del correspondiente título de grado superior, está vinculado a los Servicios / del Departamento en razón del título que posee, para realizar las funciones propias de su nivel académico.

DIPLOMADO UNIVERSITARIO. - Es quien en posesión del correspondiente título Académico o el de Técnico de Grado Medio, está vinculado al Servicio del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

JEFE ADMINISTRATIVO. - Es quien, con título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, bajo la dependencia directa del Jefe de la Unidad Administrativa lleva la responsabilidad directa de uno o más grupos de trabajadores de / Oficina o tenga dos o más Oficiales 1º a su mando.

OFICIAL PRIMERO ADMINISTRATIVO. - Es quien, en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, desarrolla en las oficinas de las unidades administrativas aquellas/ actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros y archivos,

impulsión de expediente, preparación de datos estadísticos y análogas), para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

JEFE DE CONTROL.— Realiza las funciones siguientes:
Ordenación y reparto del trabajo a los controladores y guardacoches en los distintos puntos de control.

Control de entradas y salidas de personas, vehículos, material y enseres del Ministerio con registro correspondiente.

Recepción de las Altas Autoridades al Ministerio (Ministros, Secretarios de Estado), acompañándolos hasta que se hace cargo de ellos el Gabinete.

Confección de datos estadísticos de los visitantes significativos, individuales o en grupo.

Ordenación y custodia de los tres aparcamientos de vehículos del Ministerio.

Propuesta y expedición de tarjetas de control de aparcamiento de automóviles.

Solución de incidentes que se producen en las distintas puertas y aparcamientos.

Dirección y organización de soluciones en caso de emergencias producidas, como incendios, inundaciones, amenazas de bomba, etc.

OFICIAL PRIMERA DE OFICIOS.— Es aquel que estando en posesión de los conocimientos, experiencia constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las Ordenanzas laborales de aplicación específicas a cada caso.

OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO.— Es quien, en posesión de el título de Educación General Básica o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos con conocimientos de taquigrafía y mecanografía a nivel mínimo de 100 palabras y 250 pulsaciones por minuto respectivamente.

Se le podrán asignar funciones de cálculo aritmético de acuerdo con la titulación exigida, así como el manejo de máquinas calculadoras, asimismo realizará funciones de registro de entrada y salida de correspondencia.

ENCARGADO.— Es el profesional con mando directo sobre uno o varios trabajadores especializados que realizan las funciones de ordenación, control y vela por la buena marcha de los trabajos.

CAPATAZ DE ADUANAS.— Corresponde a los Capataces, bajo la supervisión de los funcionarios de Aduanas ejecutar, organizar y dirigir cuantos trabajos se describen para Arrumbadores y Marchamadores encomendados por las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas de Aduanas e Impuestos Especiales.

Se entenderá que la plantilla mínima por Unidad Orgánica que dará lugar a designación de Capataz, será la de seis Arrumbadores. Respecto de las plantillas superiores a dicho número, podrá designarse un Capataz por cada grupo de doce Arrumbadores o fracción superior de 50% de dicho número, en todo caso dentro de la plantilla dotada.

AGENTE TRIBUTARIO.— Son aquellos trabajadores que con título de Bachiller Superior o equivalente desempeñan las siguientes funciones: recogida de datos con trascendencia tributaria en toda clase de registros públicos, empresas o entidades.

Constatación "in situ" de cuestiones de hecho susceptibles de originar obligaciones tributarias o de permitir la cuantificación de la base imponible. Colaboración con la unidad de inspección respectiva para la realización de tareas auxiliares de inspección. Captación de información tendente a la confección y actualización de censos de contribuyentes. Todas aquellas funciones que, en materia tributaria, y de apoyo a la inspección en particular y gestión de tributos en general les sean encomendadas por los Jefes de las Unidades respectivas.

ANALISTA DE LABORATORIO.— Es quien con formación equivalente a Bachiller Unificado Polivalente, o bien Educación General Básica complementada con formación específica de carácter profesional, realiza tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas

y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios y obtención de muestras.

OFICIAL SEGUNDA DE OFICIOS.— Es aquel que estando en posesión de los conocimientos, experiencia constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las Ordenanzas laborales de aplicación específicas a cada caso.

OPERADOR DE MAQUINA DE MICROFILM.— Es aquel trabajador que con título de Educación General Básica o equivalente tiene a su cargo el tratamiento de la información y su transformación en Microfilm de los Servicios de Control de cuya máquina será el responsable del funcionamiento y uso adecuado.

COCINERO.— Es quien dirige a todo el personal de la cocina y se responsabiliza de la condimentación y preparación de los alimentos, así como de su buen estado y presentación y de la pulcritud e higiene del local y utensilios de cocina.

OFICIAL ESPECIALIZADO DEL CICE.— Es el trabajador que, siguiendo las instrucciones de los funcionarios Inspectores del CICE o de un encargado realiza las labores auxiliares de la toma de muestras consistentes en la separación, recogida, acarreo y apertura de los embalajes o envases de las mercancías sujetas a inspección de la calidad a su exportación o importación, colabore en su estiba y en la realización de las tareas auxiliares de laboratorio y administrativas subsiguientes a la Inspección, así como precintado, marcado, recuento de rechaces, cumplimiento de certificados y recogida y entrega de los demás documentos justificativos correspondientes.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.— Realizará las siguientes funciones:

- Redacción de citaciones y correspondencia de trámite.
- Confección de estados, fichas e impresos.
- Clasificación y catalogación de documentación.
- Atención y orientación al público.
- Trabajos de mecanografía de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.
- Manejo de máquinas sencillas del teletipo.
- En general, labores de auxilio administrativo al personal titulado o corresponsable de la gestión administrativa.

JEFE DE DELINEACION.— Es quien estando en posesión de la titulación correspondiente, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios. Tiene la responsabilidad de grupo o grupos de delineación y se ocupa de la distribución de los trabajos asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

DELINEANTE PROYECTISTA.— Es el trabajador que con la titulación correspondiente y bajo las órdenes del Jefe de Delineación, si lo hubiere, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

DELINEANTE CALCADOR.— Es el trabajador 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 o bien dibujando en limpio.

CONTROLADOR.— Es quien ejecuta las funciones reservadas en el apartado número cinco que le encarga el Jefe de Control.

CONDUCTOR GUARDACOCHE.— Es el trabajador, que, en posesión del carnet de conducir correspondiente ejecuta las funciones que le encargue el Jefe de su Unidad en relación con el movimiento y custodia de vehículos y funciones de reparto dentro de la localidad donde radica su puesto de trabajo.

ARRUMBADORES.— Corresponde a los Arrumbadores la realización de las funciones de carga y descarga de las mercancías de sus medios de transporte así como la manipulación, pesaje y almacenamiento de las expediciones en los recintos aduaneros administrados directamente por el Ministerio de Economía y Hacienda, salvo que existiera concesión administrativa de gestión a favor de terceros contratados.

Igualmente es función de dichos colectivo la apertura, cierre y pesaje de los bultos, embalajes, extracción de muestras, recuento, colocación de precintos o cualquier otra

operación que se dispusiera en los supuestos de reconocimiento y despacho de vehículos y expediciones en los recintos aduaneros cualquiera que fuese su clase o naturaleza y con independencia de la modalidad de explotación de que se trate.

MARCHANADORES. - Corresponde a esta categoría la realización de actos de marchamo, colocación de precintos y obras de similar naturaleza que les fueran encomendadas por el Responsable del Servicio.

ESPECIALISTA DE JARDINERIA. - Es el trabajador que con los conocimientos específicos de su oficio, esta capacitado para plantar, conservar, injertar, podar, y demás tareas propias de jardineros en las plantaciones y jardines existentes en los Organismos del Departamento.

ESPECIALISTAS DE COCINA. - Es quien a las órdenes del cocinero le auxilia en sus funciones encargándose bajo la dirección de éste de la preparación de los alimentos, así como de la limpieza de la cocina y utensilios de la misma.

AYUDANTE ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO. - Es aquel trabajador que desempeña su labor de especialista en el oficio de que se trate y que está a las órdenes del profesional/ de la especialidad.

OPERARIO DEL CICE. - Es el trabajador, que siguiendo las instrucciones de los funcionarios inspectores del CICE o de un Encargado u Oficial Especializado realiza los labores auxiliares de toma de muestras consistentes en la recogida, acarreo y apertura de los embalajes o envases de las mercancías sujetas a inspección de calidad a su exportación o importación, colaborando, en su caso, en la estiba y desestiba y la recogida de los documentos justificativos correspondientes; cuida de mantener en las debidas condiciones de uso y limpieza las instalaciones y locales en los que se realiza dicha inspección.

ENCARGADA DE LIMPIEZA. - Es la persona responsable de la supervisión y ordenación de los trabajos de limpieza, realizados por el equipo a su cargo.

AYUDANTE BAR-COMEDOR. - Es aquel trabajador que tiene como misión las atenciones propias de la pequeña cocina y atención de bar y cuyo trabajo se realiza dentro de las dependencias del Departamento.

MOZO SUBALTERNQ. - Tiene que realizar las siguientes funciones:

- Vigilancia y custodia general, porteo y transporte con vehículos.
- Confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones recogidas y entrega, franqueo y cierre de correspondencia.
- Simultanear su trabajo con el de recepción e información al público.
- En general aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que les sean encomendadas por sus jefes.

AUXILIAR LIMPIEZA DE LABORATORIO. - Es el trabajador que ejecuta según instrucciones y con un alto grado de dependencia, labor de limpieza y mantenimiento del material y equipos, así como de las instalaciones en que realiza su función.

TELEFONISTA. - Tiene que realizar las siguientes funciones:

- Atención a una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba en función de las exigencias del trabajo.
- Simultanear su trabajo con el de recepción e información al público en la medida que sea compatible con su puesto de trabajo específico.
- En general aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sean encomendadas por sus jefes.

OPERADOR MAQUINA REPRODUCTORA. - Es el trabajador encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas. Es función del mismo cargar de tinta la máquina, centrado de planchas, limpieza de las mismas para archivo y realizar las manipulaciones precisas.

ORDENANZA. - Es el trabajador uniformado que tiene como misiones la vigilancia de los centros de trabajo, informe y orientación de los visitantes, hacer recados dentro o fuera de

dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia y paquetes, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como otros trabajos/ secundarios de análoga naturaleza.

VIGILANTE NOCTURNO Y ROTATIVO. - Es el trabajador que de forma continua o rotativa tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales, según los casos.

PEON ORDINARIO. - Es aquel trabajador manual que no necesita especialización alguna.

LIMPIADORAS. - Son los trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de Trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorio y otras dependencias o bien del vestuario y roperos.

MOZO ORDINARIO. - Es el trabajador encargado de realizar faenas para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en el Departamento.

VIGILANTE. - Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna de los locales.

18229 RESOLUCION de 15 de julio de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Eduardo Rodríguez González.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 22 de abril de 1985, por el Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 408.543, promovido por don Eduardo Rodríguez González, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, durante 1983, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que rechazando las causas de inadmisibilidad excepcionadas por la Administración demandada, y desestimando íntegramente el recurso interpuesto por don Eduardo Rodríguez González, debemos mantener, y mantenemos, por ser conforme a derecho, el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, que por el presente recurso se impugna; sin hacer expresa imposición de costas a ninguna de las partes.»

Madrid, 15 de julio de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

18230 RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.996 la bota de seguridad marca «Jana», modelo 315-B, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del referido calzado, 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 bota de seguridad marca «Jana», modelo 315-B, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono Renocal, 52, apartado 52, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado 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. 1.996, 18 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado B».

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-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 18 de julio de 1985.-El Director general.-P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.