

20345

RESOLUCION de 25 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que acuerda la publicación del Convenio Colectivo, para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, en el «Boletín Oficial del Estado».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, suscrito el día 11 de septiembre del año en curso, por la representación del Organismo y el Comité Intercentros, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, 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 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, 25 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.-Representantes del Organismo y representantes del Comité Intercentros, en la Comisión Deliberadora para el Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

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

Se exceptúan de este Convenio los trabajadores de Justas Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos de España y personal Caminero del Estado.

Art. 2.º *Duración y efectos económicos*.-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 1986. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985, excepto los que tengan fijado un plazo específico en este Convenio.

Con efectos de 1 de enero de 1986 se procederá a la revisión salarial, de acuerdo con lo que se establezca en la Ley de Presupuestos para dicho ejercicio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.3 del Acuerdo Económico y Social, aprobado por Resolución de 9 de octubre de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

No quedará prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio a partir del 1 de octubre de 1986.

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

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

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

Art. 4.º *Absorción y compensación*.-Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1984, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Art. 5.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje*.-Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y Reglamento de funcionamiento interno.

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

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante. Esta Comisión será el marco en el que promueva la conciliación previa de las partes en litigio, fijada en los artículos 45 y 46 del presente Convenio. Para cada conflicto, el Pleno de la Comisión elegirá a los miembros que deberán presidir la conciliación.

Cuando, de conformidad con los citados artículos 45 y 46 las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y quieran someterse al arbitraje de la CIVCA, será ésta, en sesión plenaria y sin presidencia, quien dictará la resolución vinculante.

Art. 6.º *Organización y modificación de las condiciones de trabajo*.-De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

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

El cambio de puesto de trabajo deberá efectuarse con el informe previo del Comité de Centro correspondiente, que deberá emitirlo en el plazo máximo de diez días hábiles.

Art. 7.º *Estabilidad en el empleo*.-El contrato de trabajo del personal laboral fijo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la ley.

Art. 8.º *Contratación y periodo de prueba*.-La selección de personal se ajustará a las previsiones sobre oferta pública de empleo regulada por el Gobierno, así como a las normas contenidas en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 21 de diciembre), y disposiciones concordantes.

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por razón del sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del Estado español.

Las bases de las convocatorias y pruebas selectivas para el personal fijo de nuevo ingreso serán aprobadas por Resolución de la Subsecretaría del Departamento, a propuesta, en su caso, de la Jefatura del Organismo, con informe previo de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en un plazo máximo de diez días.

Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas que determine la Administración en concordancia con la categoría profesional del puesto a ocupar, haciéndose pública la convocatoria con la antelación necesaria, que oscilará entre uno y tres meses, acompañándose, en los casos que así se determine, los programas a que hayan de ajustarse las pruebas.

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, dos de los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores, debiendo guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores de cualificación y oficialia, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

Art. 9.º *Contrato de formación*.-Durante la vigencia del presente Convenio el MOPU podrá suscribir contratos de formación laboral con personas mayores de dieciséis años y menores de veinte para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y expresarán las condiciones de prestación del trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años.

Los tiempos dedicados a la enseñanza podrán concertarse o alternarse con los de trabajo efectivo, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato, teniendo en cuenta preferentemente los planes-tipo elaborados por el Instituto Nacional de Empleo. El tiempo global correspondiente a la enseñanza no puede ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenio en el contrato.

La falta de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas, así como las faltas de aprovechamiento, serán calificadas, en cada caso, como

faltas al trabajo o como disminución del rendimiento a los efectos legales oportunos.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato. Al vencimiento del contrato, y siempre que quede debidamente certificado su aprovechamiento, podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes correspondientes a su formación que se convoquen.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral, que corresponderá solamente a las horas efectivamente trabajadas, será la estipulada en el presente Convenio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

Art. 10. *Categorías profesionales.*—Las categorías profesionales, con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos I y II del presente Convenio.

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

Art. 11. *Clasificación profesional.*—En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 16, apartado 4; 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«A) Artículo 16. Apartado 4. (E. T.).

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

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

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

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

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

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

C) Artículo 24. Ascensos. (E. T.).

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

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

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

Art. 12. *Provisión de vacantes y promoción interna.*—Las vacantes de personal fijo que se produzcan en el MOPU y sus Organismos autónomos se cubrirán con arreglo a los tres turnos siguientes: Primero, por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo de cada plantilla; segundo, por concurso de traslado, y tercero, por convocatoria libre. No podrá alterarse ni omitirse ninguno de estos tres turnos.

Primero.—Turno de ascenso: Las vacantes se cubrirán por concurso de ascenso, dentro de cada Servicio u Organismo, mediante concurso de méritos entre el personal que lo solicite.

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

a) Se establece el siguiente baremo:

1. Pertener a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional, con tres años de antigüedad en la misma: Dos puntos.

2. Poseer la titulación oficial requerida para el puesto: Cinco puntos.

3. Títulos o diplomas expedidos por el Departamento, Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto a ocupar. Por diploma: Un punto.

4. Cursos de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza que se pretende. Como máximo: Un punto.

5. Años completos de servicio, de cero a quince, como máximo: 0,50/año.

b) Prueba de aptitud:

Deberán realizarla todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de cero a diez, quedando excluidos del concurso los que no alcancen el mínimo de cinco puntos.

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

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

Segundo.—Turno de traslado: Las vacantes no cubiertas por el turno de ascenso se ofrecerán por el MOPU u Organismo autónomo en concurso de traslado a nivel estatal.

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

Podrán participar en estos concursos todos los trabajadores del Departamento en situación de activo o excedencia forzosa, siempre que la categoría corresponda a su categoría profesional.

Para la adjudicación de las vacantes regirá el siguiente baremo:

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

Por razón de matrimonio o convivencia marital: Cinco puntos. Años completos de servicio, de cero a quince, como máximo: 0,5/año.

Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: Tres/traslado. Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado de forma voluntaria deberá permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino.

Tercero.—Turno libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por el MOPU u Organismo autónomo de acuerdo con la oferta pública de empleo y normas de desarrollo.

El desarrollo de este apartado se regulará de acuerdo con el artículo 8 de este Convenio.

En los Servicios y Organismos se reservará, como mínimo un 2 por 100 de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Asimismo se reservará hasta un 50 por 100 de las vacantes que se convoquen para el personal con contrato laboral eventual, en cualquiera de sus modalidades, siempre que:

A) Estén prestando servicios efectivos en la fecha de publicación de la Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Su función y, en su caso, la titulación se correspondan con las de la vacante.

C) Superen las pruebas selectivas que se señalen en la convocatoria, a cuyo efecto se valorará el tiempo de servicios prestados a razón de un 10 por 100 por año o fracción de la puntuación máxima total que pueda obtenerse en el proceso selectivo, con un límite del 30 por 100 de dicha puntuación máxima total.

Cuarto. Vacantes por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Para dar cumplimiento al contenido del artículo 38 del presente Convenio Colectivo, y permitir real y eficazmente la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de los derechos mediante la sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, respetando al mismo tiempo el derecho a la promoción del personal laboral del Departamento y lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se establece:

1. Los trabajadores que deseen acogerse a este sistema de jubilación deberán solicitarlo, a través del Servicio/Organismo correspondiente, con no menos de tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años, circunstancia que se acreditará mediante certificado de nacimiento o fotocopia del mismo debidamente compulsada. El Servicio/Organismo remitirá inmediatamente tal solicitud a la Dirección General de Servicios (Subdirección General de Personal Laboral).

2. La Dirección General de Servicios, autorizará la celebración de un concurso de ascenso dentro del Servicio/Organismo a fin de

seleccionar al trabajador que pasará a ocupar la vacante que se produzca cuando cause baja el que ha solicitado la jubilación.

3. Tal concurso deberá en todo caso estar ultimado en un plazo inferior a cuarenta días naturales.

4. A la vista del resultado del concurso, la Dirección General de Servicios autorizará la jubilación, a la vez que:

a) El ascenso del concursante seleccionado, así como la contratación directa de un trabajador de la categoría y nivel que ostentaba aquél.

b) Caso de haber quedado desierto el concurso, la contratación directa de un trabajador de la misma categoría y nivel que la del jubilado.

5. El Servicio/Organismo seleccionará la persona a contratar directamente entre los aspirantes presentados por las Oficinas de Empleo, a las que se enviará la oportuna oferta, cumpliéndose así el principio de convocatoria pública exigido por acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de septiembre).

6. En dicha oferta se hará constar expresamente que los aspirantes habrán de estar inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

7. En la selección deberán intervenir dos representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del presente Convenio.

8. Efectuada la selección, el Servicio/Organismo, extenderá contrato de trabajo por quintuplicado ejemplar, que será visado por la Oficina de Empleo correspondiente, y cuya fecha de iniciación deberá coincidir con la de la baja en la Seguridad Social del trabajador solicitante de la jubilación, así como con la de efectividad del ascenso autorizado, en su caso.

9. Se remitirá a la Dirección General de Servicios (Subdirección General de Personal Laboral) un ejemplar del contrato ya visado, acompañado del acta en el que se recoja el proceso de selección efectuado y los resultados, así como de la baja del trabajador jubilado en la Seguridad Social y alta del que le sustituye.

10. Recibida la documentación anterior, se autorizará por la Dirección General de Servicios el abono del premio correspondiente.

11. El procedimiento establecido en los puntos anteriores deberá agilizarse al máximo, de tal forma que, en todo caso, pueda darse de baja al trabajador que cumple sesenta y cuatro años con efectos del día último del mes de cumplimiento de dicha edad. Y de alta al sustituto con efectos del día 1 del mes siguiente.

Art. 13. Trabajos de categoría inferior.—En casos excepcionales el Servicio u Organismo podrá destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional de la que tuviesen reconocida contractualmente, previo informe del Comité de Centro o Delegado de los trabajadores.

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

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

Art. 14. Trabajos de categoría superior.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o de los Delegados de Personal, podrá reclamar ante la Jurisdicción competente.

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

Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario el informe previo del Comité de Centro excepto en los casos de suplencias inferior a un mes. El informe deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días.

Si existieran varios trabajadores capacitados para la realización de trabajos de categoría superior, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

No podrán desempeñarse trabajos de categoría superior en más de dos niveles económicos dentro del mismo grupo profesional al que el trabajador tenga reconocido contractualmente.

En cualquier supuesto la cobertura de vacantes existentes o de nueva creación se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 15. Capacidad disminuida.—Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la

Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo), en sus apartados 2, 3 y 4.

Los trabajadores incursos en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial, no causando vacante en su puesto de procedencia hasta que se le adjudique definitivamente, por existir vacante, una nueva plaza en propiedad en la categoría que haya pasado a desempeñar.

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

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

Art. 16. Titulaciones.—A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio superior.

Art. 17. Perfeccionamiento profesional.—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el MOPU, y por delegación, sus Servicios y Organismos, promoverá por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comité Intercentros o de Centros, la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin concertará con los Servicios y Centros de la Administración y promoverá por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral del Ministerio.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite. Los cursos serán programados por la Administración con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

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

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

2. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Departamento podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

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

1) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
2) División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes y pruebas de aptitud.
3) Elección de turno más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de sistema de turnos de trabajo.

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

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

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

Art. 18. Jornada y horarios.—1. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales o de mil ochocientas veintiséis horas en cómputo anual.

2. A lo largo del período de vigencia del presente Convenio se procederá a la modificación de aquellos horarios de trabajo que no sean acordes con los establecidos para la Administración, siempre que las necesidades o conveniencias del Servicio lo permitan.

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

4. El calendario laboral de cada Organismo, Servicio o Centro de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 4.º, 3. del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Podrá tener carácter cíclico, adecuándose al que rija con carácter general en la Administración y, en todo caso, a las necesidades de cada Centro de trabajo. Será negociado por la Dirección y Comités correspondientes, y en caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 19. *Jornadas especiales*.-1. Las jornadas especiales se regirán con carácter general por el título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

2. La jornada de los empleados de fincas urbanas y de los Guardas y Vigilantes con casa habitación se regirán por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del citado Real Decreto.

3. Jornada de los conductores: Cuando este personal prolongue su tiempo de trabajo por encima de la jornada de cuarenta horas, las horas en exceso se remunerarán de la forma siguiente:

a) Se determinará el valor hora mediante la fórmula:

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

b) Este valor se incrementará en un 30 por 100.

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

4. En los trabajos que exijan la presencia continua, aun sin llegar a las veinticuatro horas, como los de guardería, mantenimiento, vigilancia, puestos de confianza u otros con circunstancias similares, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas, a quienes les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 35.

Si el número de trabajadores dedicados a esas funciones u otras circunstancia, debidamente justificada, impidiera establecer turnos, se podrá exceder la jornada semanal hasta el número máximo de horas que se indica en el párrafo 7. Tales horas se remunerarán con la fórmula establecida en el apartado a) del punto 3), sin incremento alguno.

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

6. La percepción de horas bajo cualquiera de las anteriores modalidades será incompatible con la de horas extraordinarias.

7. El número máximo de horas extraordinarias en exceso sobre las jornadas reguladas en este artículo, será de quince horas a la semana.

Art. 20. *Vacaciones*.-La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

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

Se considera como periodo normal de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, la duración será de cuarenta días naturales.

Los servicios procurarán adecuar su planificación para que los trabajadores puedan disfrutar sus vacaciones en periodo normal por turnos rotativos.

El trabajador podrá pedir la división de sus vacaciones anuales. En este caso, la suma total de los dos periodos de vacaciones será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el servicio el periodo vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

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

El abono del periodo de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, jornadas especiales, dietas, indemnizaciones del artículo 22, plus de productividad y pagas extraordinarias de julio y Navidad.

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

Art. 21. *Horario especial*.-Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años, o minusválido

físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de la representación laboral.

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

Art. 22. *Desplazamientos y traslados*.-En materia de desplazamientos y traslados se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. *Desplazamientos*.-Los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deban desempeñarse fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo oficial darán lugar a indemnización.

La autorización de los desplazamientos en territorio nacional, con derecho a indemnización, compete al Subsecretario del Departamento o a la autoridad superior del Servicio u Organismo autónomo correspondiente.

La autorización de los desplazamientos en el extranjero es competencia exclusiva del Subsecretario del Departamento.

Todo desplazamiento con derecho a dietas no durará más de treinta y siete días en territorio nacional y tres meses en el extranjero.

1.1 *Indemnización por residencia eventual*.-Cuando el desplazamiento dure más de treinta y siete días, sin exceder de un año, tendrá la consideración de residencia eventual. Excepcionalmente podrá prorrogarse por el tiempo estrictamente necesario por la autoridad superior que lo autorizó. La duración de la prórroga no podrá, en ningún caso, exceder de un año.

En estos casos, el servicio deberá comunicárselo al trabajador con la máxima antelación posible.

Cuando el desplazamiento se prevea superior a tres meses será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador, con quince días de antelación, en el que se hará constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

Si la residencia eventual es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Departamento.

La indemnización por residencia eventual será del 80 por 100 de las dietas tipo A. El pago de esta indemnización será mensual.

1.2 *Dietas*.-En los desplazamientos que se realicen a cualquier punto del territorio nacional se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, según los tipos que se indican en el apartado 1.5, que comprenden los gastos de manutención y los gastos de alojamiento.

Si se pernocta fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida y gastos de manutención en el de regreso, de acuerdo con el tipo de dieta elegido, es decir, de 1.800 pesetas para el tipo B, y de 825 pesetas, para el tipo A.

Cuando el desplazamiento, aun pernoctando fuera de la residencia oficial, dure menos de veinticuatro horas consecutivas, se percibirá sólo una dieta.

El importe a percibir por los gastos de alojamiento será el realmente gastado y justificado, sin que su cuantía pueda exceder de la que se indica para estas atenciones, cuando el trabajador opte por la dieta tipo B.

Todo desplazamiento dará derecho a viajar por cuenta del Estado en el medio de transporte que se determine al autorizar el desplazamiento, procurándose que éste se efectúe por líneas regulares.

Se indemnizará por el importe del billete y pasaje utilizado, que deberá adjuntarse a la justificación del gasto.

Cuando el medio de transporte sea el avión se utilizará en todo caso la clase «turista». En el supuesto de viaje en tren se utilizará segunda clase.

En los casos en que se utilicen para el desplazamiento medios gratuitos del Estado no se tendrá derecho a indemnización por este concepto.

1.3 *Indemnización por kilometraje*.-El trabajador podrá utilizar vehículos particulares cuando sea autorizado expresamente para ello, percibiendo como indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Administración fije para todo el personal a su servicio con carácter general. Supuesto que el medio de locomoción sea motocicleta propia tendrá derecho a un 40 por 100 del precio del kilómetro establecido para el automóvil.

1.4 *Indemnización por comida*.-Los trabajadores que realicen sus servicios en régimen de jornada partida tendrán derecho a una indemnización por comida de 650 pesetas por cada día de asistencia al trabajo.

Si los trabajadores son trasladados en el intervalo de la jornada partida a su domicilio en medios propios del servicio y regresan por el mismo sistema al Centro de trabajo no se tendrá derecho a esta

indemnización. Cuando el Centro de trabajo se encuentre en el mismo lugar de residencia del trabajador, siempre que la población sea menor de 100.000 habitantes, no se percibirá esta indemnización por comida.

Los días en que los trabajadores deban realizar sus funciones en jornada completa en Centros distintos al suyo habitual y distantes más de 40 kilómetros del mismo percibirán una indemnización por comida de 825 pesetas, siempre que no existan comedores o cantinas propias del servicio, en cuyo caso se percibirán las mismas señaladas en el párrafo primero de este apartado.

1.5 Dietas en territorio nacional.-Se establecen dos tipos de dietas para los desplazamientos en territorio nacional:

- A. 3.500 pesetas por dieta.
- B. 4.500 pesetas con el siguiente desglose:
 - 2.700 por alojamiento.
 - 1.800 por manutención.

Antes de efectuarse el desplazamiento con derecho a dietas, el trabajador deberá optar por el tipo al que se acoge de entre los señalados anteriormente.

1.6 Dietas en el extranjero.-En los desplazamientos que se desempeñen fuera del territorio nacional se percibirán las dietas reguladas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio.

1.7 Nulidad.- Toda concesión de dietas e indemnizaciones que no se ajuste en su cuantía o en los requisitos para su concesión a lo anteriormente preceptuado será nula, no surtiendo efectos en las pagadurías, habilitaciones, tesorería de Unidades o Servicios.

2. Traslados forzosos.-El traslado forzoso con cambio de residencia deberá ser autorizado en todo caso por el Subsecretario del Departamento.

Se entiende por traslado forzoso el desplazamiento que se prevea de una duración superior a veinticuatro meses.

El personal, en caso de traslado forzoso, tendrá derecho a:

A. Al abono de los gastos de viaje, los de su cónyuge e hijos que convivan con él y a sus expensas y a una indemnización de tres dietas de su categoría por cada miembro de la familia señalada que efectivamente se traslade.

B. Una cantidad a tanto alzado de 450.000 pesetas, incrementada en un 20 por 100 por cada persona que vive a expensas del trabajador.

C. Si el Ministerio no facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 728.000 pesetas más un 20 por 100 para cada persona que viva a expensas del trabajador.

D. Asimismo se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP o COU o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

3. Programación.-A los efectos de aplicación del presente artículo, los servicios deberán adoptar con la antelación necesaria las medidas oportunas para ajustar los desplazamientos del personal a la programación que tenga establecida.

4. Entrada en vigor.-Los efectos económicos del presente artículo se producirán a partir del día 1 de julio de 1985.

Art. 23. *Permisos retribuidos*.-1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma en el salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como licencia retribuida los días 6, 24 y 31 de diciembre.

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

Art. 24. *Licencias si retribución*.-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.

Art. 25. *Incapacidad laboral transitoria*.-Durante la situación de incapacidad laboral transitoria el trabajador percibirá las mismas remuneraciones que le correspondieran de encontrarse en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo cuando éste haya sido la causa de la incapacidad laboral transitoria, y a partir del cuarto día cuando la causa de la incapacidad sea accidente laboral y enfermedad común.

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

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

Todos los Organismos del Departamento se someterán al sistema de pago delegado de las prestaciones de incapacidad laboral transitoria y deducirán el importe de las cantidades que se satisfagan por este concepto al formular las liquidaciones de las cuotas patronales de la Seguridad Social, sin que el trabajador tenga que realizar gestión alguna ante los Organismos de la misma para el percibo de aquel subsidio, limitándose a presentar los partes de baja y de confirmación que correspondan en los plazos legalmente señalados.

Art. 26. *Excedencias*.-El personal laboral fijo del Departamento podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa y especial.

1. *Excedencia voluntaria*.-Todos los trabajadores fijos que cuenten como mínimo con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la Jefatura o Dirección del Servicio u Organismo, alegando la causa de la petición al menos treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el período de excedencia, fijando fecha de comienzo de la misma y duración prevista. Tal solicitud, con el informe del Jefe de Servicio o Director del Organismo y el del Comité del Centro respectivo, se elevará a la Subsecretaría para su resolución.

No podrá otorgarse al trabajador sometido a expediente disciplinario o si no ha cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

El tiempo de excedencia no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia (que no podrá ser inferior a un año ni sobrepasar en el cómputo total el plazo máximo) mediante escrito dirigido a la Subsecretaría, al menos con quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso.

Tendrá derecho el que solicite el reingreso a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. No existiendo vacante en su misma categoría, pero existiera en una categoría inferior dentro del mismo grupo profesional, podrá optar por esta plaza, previo informe del Comité del Centro correspondiente o esperar a que se produzca alguna que corresponda a su categoría. En el primer supuesto, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría de origen.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, contados a partir de la fecha de reingreso.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar de la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá

fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Se le reconocerá el derecho por una sola vez al reingreso automático.

2. Excedencia forzosa.-La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, siendo la reincorporación inmediata.

Se concederá, previa comunicación, en caso de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

En este caso se permanecerá en excedencia mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y se reincorporará a su puesto de trabajo al finalizar el desempeño del mismo, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Excedencia especial.-Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el 80 por 100 del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que les correspondiesen como si estuvieran en activo, a petición del trabajador.

Art. 28. Reclamaciones.-Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio o en la legislación laboral hayan de interponerse se formulará por escrito ante la Subsecretaría del Departamento a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito se hará constar:

- Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- Hechos, razones y súplica en que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.
- Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Subsecretaría no impedirá que el trabajador presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

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

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

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

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

Art. 29. Interpretación del Convenio.-Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberán plantearse por los trabajadores ante los representantes laborales de su Unidad o Servicio, con independencia del derecho que tienen a reclamar conforme a los artículos anteriores.

Dichos representantes laborales deberán informar al trabajador sobre la cuestión planteada y, de ser necesario, lo pondrán en conocimiento de la Jefatura del Servicio u Organismo, por si a este nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrán dirigir escrito al Comité Intercentros para que, previo informe, lo eleve a la Comisión de

Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio. Dicha Comisión estudiará la cuestión planteada, y elaborará, en su caso, el acuerdo correspondiente, que será vinculante, conforme a lo previsto en el artículo 5.º del presente Convenio, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la jurisdicción laboral o a la autoridad laboral, en su caso.

Art. 30. Certificados personales.-Los Servicios y Organismo del Departamento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo de tiempo de servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, tenga constancia el Organismo.

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

Art. 31. Documento de identificación.-Por el Departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses desde su ingreso en el MOPU.

Art. 32. Retribuciones.-1. Estructura salarial.-La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

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

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

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

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

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

Art. 33. Antigüedad. Trienios.-1. El complemento de antigüedad estará compuesto por una cantidad que será de:

- 1.790 pesetas para los niveles 1 al 4.
- 1.890 pesetas para los niveles 5 al 7.
- 1.990 pesetas para los niveles 8 al 11.
- 2.090 pesetas para los niveles 12 y 13.

2. Este complemento se devengará por cada tres años de servicios continuados en el Departamento y desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Art. 34. Pagas extraordinarias.-El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas la primera junto con la nómina del mes de junio y la segunda antes del 22 de diciembre. Su cuantía incluirá el salario base y el complemento de antigüedad.

Art. 35. Pluses.-Durante la vigencia del presente Convenio se revisarán todos los pluses concedidos.

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

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

Quando los trabajos tóxicos, peligrosos o penosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios u Organismos y Comités correspondientes atendiendo a las características del trabajo, necesidades del Servicio y respeto de la legislación vigente. Ambas partes entregarán una copia del acuerdo a la autoridad laboral competente y a la Dirección General de Servicios del MOPU, a efectos de control de legalidad. En cualquier caso procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Aprobada la resolución, y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida en la tabla anexa desde la fecha que marque la resolución.

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

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

La autorización de este plus habrá de ser acordada por el Subsecretario o la autoridad superior del Servicio u Organismo autónomo correspondiente, con el informe previo del Comité de Centro. En el caso de que existiera Comité de Seguridad e Higiene, también será preceptivo su informe.

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

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

La percepción de este plus será incompatible con el de montaña.

Será competente para conceder este plus la Subsecretaría del Departamento, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el baremo vigente.

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

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

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

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

5. Será competente para autorizar este plus el Subsecretario del Departamento, a propuesta razonada del Servicio interesado y previo informe del Comité correspondiente.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*-Además de lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el título IV del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados:

1. Mensualmente se planificará en cada Servicio u Organismo el número de horas a realizar, teniendo en cuenta la necesidad a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité correspondiente. La asignación de los trabajadores a la realización de horas extraordinarias se hará por rotación entre los operarios del mismo nivel y categoría que voluntariamente quieran realizarlas.

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

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

Ambas partes convienen en que las horas extraordinarias realizadas al amparo del artículo 35, 3 (E. T.), las extraordinarias nocturnas y, debido a las características del trabajo realizado, la mitad de las horas extraordinarias normales, sean consideradas como estructurales, según lo definido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

A tal fin, mensualmente, ambas partes comunicarán a la autoridad provincial de Trabajo el número de horas extraordinarias estructurales realizadas. Las Jefaturas de los respectivos Servicios y Comités estudiarán la posibilidad de proponer la sustitución, en cada caso, de la realización de horas extraordinarias por contrataciones eventuales.

2. El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria, calculada según la siguiente fórmula:

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

1826

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo en caso de

actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna, es decir, incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora normal. Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75 por 100.

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

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

Art. 37. *Pago de haberes.*-El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad similar, a través de Entidades bancarias, previo informe al Comité de Centro o Delegados de Personal.

El trabajador percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje.

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

Art. 38. *Fomento de empleo y jubilación.*-1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 200.000 pesetas.

4. La tramitación se ajustará a lo previsto en el apartado 4.º del artículo 12 del presente Convenio.

Art. 39. *Seguro de accidentes.*-A través de una Comisión Gestora, integrada paritariamente por representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, y de la Administración, se concertará para todo el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir riesgos de muerte y/o incapacidad permanente absoluta producidos por accidente laboral, y cuya prima total para el año 1985 será de 12.052.656 pesetas.

Art. 40. *Responsabilidad civil.*-Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por este Ministerio cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículo de motor, ya sea en consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por el Departamento.

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

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

Asimismo el Departamento, cuando actúe en relación de derecho privado, responderá de los daños causados por los trabajadores en el ejercicio de las funciones para las que estuvieran autorizados, siempre que la responsabilidad civil origen de la indemnización sea exigida ante los Tribunales ordinarios.

Art. 41. *Actividades socioculturales.*-El MOPU fomentará en todos sus Servicios y Organismos el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o

recreativas y cooperativas de consumo, prestando en todos los casos la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

Art. 42. *Guarderías infantiles.*—Las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores se irán implantando a medida que las posibilidades lo permitan. Tanto la implantación como la organización y explotación se harán con la colaboración del Departamento y de la representación de los trabajadores.

Art. 43. *Competencia de los Comités y Delegados.*—1. Los Comités y Delegados de Personal tendrán, con carácter general, las competencias establecidas en los artículos 64 y 65.1.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado de este Convenio.

2. Los Comités de Centro y Delegados de Personal y, en su caso, el Comité Intercentros serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de las plantillas de personal laboral que afecten a sus Organismos autónomos y al Departamento.

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

Art. 44. *Garantías y medios de los Comités y Delegados.*—1. Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En lo referente al apartado e) de dicho artículo el crédito de horas mensuales retribuidas en el MOPU y los Organismos autónomos será el que se fija a continuación:

- Centro de hasta 100 trabajadores, treinta horas.
- Centro de 101 a 250 trabajadores, cuarenta horas.
- Centro de 251 a 500 trabajadores, cincuenta horas.
- Centro de 500 en adelante, setenta y cinco horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas fijadas anteriormente podrán ser acumulables en cualquiera de los Delegados.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán plena dedicación para atender sus tareas representativas.

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

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

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

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

Art. 45. *Procedimiento en materia de conflicto colectivo y huelga.*—1. En aplicación del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y del régimen jurídico resultante de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 se seguirá, además, el siguiente procedimiento:

a) Previamente a la tramitación del conflicto colectivo o huelga se comunicará a la Dirección General de Servicios y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación se hará, indistintamente, por los Servicios y/o por los Comités afectados.

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

c) Durante el tiempo de preaviso de huelga o conflicto colectivo será preceptivo un acto de conciliación, con la participación de los litigantes, conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que de forma paritaria sean designados por la CIVCA, y en el que se analizarán los motivos que han dado lugar al conflicto, así como el informe del Servicio correspondiente. De llegarse en este acto de conciliación a un acuerdo, éste será vinculante para las partes en litigio.

d) De no llegarse a un acuerdo e iniciado consiguientemente el conflicto, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de la CIVCA.

2. En el ámbito de cada centro de trabajo las cuestiones que se plantean en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser tratadas por los representantes de los y trabajadores con la dirección del centro correspondiente y, en caso de no llegar a un

acuerdo, la cuestión será planteada ante la Subdirección General de Personal Laboral y el Comité Intercentros.

Art. 46. *Comité Intercentros.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de 12 miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de Centro del MOPU afectados por este Convenio, teniendo como funciones todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio.

Con el fin de garantizar el principio de unidad de empresa en la negociación de sucesivos Convenios Colectivos, se regula el sistema de representación dentro de los cauces contemplados por el Estatuto de los Trabajadores.

La facultad de negociación de futuros convenios corresponderá a la Comisión Negociadora en la que los representantes laborales serán nombrados por el Comité Intercentros de entre los designados por las centrales sindicales y asociaciones que cuenten como mínimo con el 10 por 100 de los miembros de los Comités o Delegados de Personal dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Su composición será proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y estará constituida, como mínimo, por ocho miembros.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe del Servicio correspondiente para llevar a cabo su trabajo. No obstante, deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

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

El Comité Intercentros está asimismo facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del MOPU. En este supuesto deberán observarse los requisitos y trámites previstos en el artículo 45 de este Convenio.

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

Art. 47. *Delegados y afiliados de centrales sindicales.*—1. En los Centros de trabajo cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, los Sindicatos o Centrales respectivas que tengan en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente, reconociéndose, acto seguido, ante el Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

2. Funciones de los Delegados sindicales.—2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del respectivo centro de trabajo.

2.2 Podrán asistir a las reuniones del Comité de Centro y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

2.5 Serán asimismo informados y oídos con carácter previo:

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

b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo en general y, sobre todo, en los proyectos o acciones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

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

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

2.10 Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Servicios descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Servicio un escrito en el que expresarán con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Servicios efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

Art. 48. *Servicios médicos de empresa.*—El Departamento incluirá en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediera, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

Art. 49. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios

propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

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

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, Organismo éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

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

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

Art. 50. *Régimen disciplinario.*—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes 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 en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidentes.

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

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

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

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

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

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

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

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

c.6 La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un 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 dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un 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 faltas leves que den lugar a sanción se comunicarán a los representantes de los trabajadores y al interesado.

5. 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 aquéllos en el mismo.

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

7. 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.

8. 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 debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del Organismo directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 51. *Complemento de productividad.*—El complemento de productividad que se regula en este Convenio Colectivo retribuirá el rendimiento especial derivado del desempeño de los puestos de trabajo.

Este complemento se establece para aquellos trabajadores que realicen de forma regular y en jornada partida cuarenta horas semanales.

La percepción del complemento estará condicionada a su aprobación por la autoridad superior del Servicio u Organismo autónomo correspondiente, con el informe del Comité de Centro.

Las cuantías por este complemento durante un periodo de tiempo no originará, en ningún caso, derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público en el centro, así como de los representantes de los trabajadores.

De las cuantías y del personal retribuido por este concepto se dará cuenta a la Dirección General de Servicios mensualmente.

La percepción de este complemento es incompatible con las horas extraordinarias y con todas las percepciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del presente Convenio.

El complemento de productividad se reducirá en un 50 por 100 cuando se produzca una ausencia de cinco días mensuales, cualquiera que sea su causa, perdiéndose en su totalidad cuando la ausencia sea superior a diez días.

Las partes firmantes se comprometen a controlar el cumplimiento de lo establecido en este artículo y a desarrollar otros mecanismos alternativos de medición de productividad y mejora de los rendimientos durante la vigencia del presente Convenio con el fin, a su vez, de ir disminuyendo paulativamente el número de horas extraordinarias a realizar por los distintos Servicios.

Los efectos económicos del complemento de productividad lo serán a partir del día primero del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio Colectivo.

Art. 52. *Complemento al puesto.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a estudiar, durante la vigencia del mismo, los puestos de trabajo desempeñados por el personal laboral con el fin de regular y establecer un complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad o incompatibilidad.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL

Se respetan todas las condiciones fijas más beneficiosas.

ANEXO I

	Nivel
<i>Grupo 1.º Personal titulado</i>	
1. Titulado de grado superior.....	13
2. Titulado de grado medio.....	12
<i>Grupo 2.º Personal de Informática</i>	
1. Analista.....	13
2. Programador.....	10
3. Encargado de equipo de Informática.....	10
4. Operador de Ordenador.....	9
5. Encargado de terminal pesado o máquinas básicas.....	8
6. Programador de máquinas básicas.....	8
7. Codificador-Perforista.....	7
8. Operador de máquinas básicas.....	6
9. Perforista-Verificador.....	6
10. Codificador.....	5
<i>Grupo 3.º Administrativos</i>	
1. Encargado administrativo.....	10
2. Oficial de primera administrativo.....	8
3. Oficial de segunda administrativo.....	6
4. Auxiliar administrativo.....	5
<i>Grupo 4.º Delineantes</i>	
1. Delineante superior.....	10
2. Delineante de primera.....	8
3. Delineante de segunda.....	6
4. Calcador.....	4
<i>Grupo 5.º Personal de Laboratorio</i>	
1. Encargado general de Laboratorio.....	10
2. Encargado de Sección de Laboratorio.....	9

	Nivel
3. Analista de primera	8
4. Analista de segunda	6
5. Auxiliar de Laboratorio	4
<i>Grupo 6.º Personal no titulado, técnico, especialista no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotación</i>	
1. Encargado general	10
2. Encargado	9
3. Contramaestre	8
4. Inspector revisor de maquinaria	8
5. Técnico auxiliar	8
6. Jefe de Equipo	7
7. Patrón Maquinista de embarcaciones	7
8. Práctico de topografía	7
9. Ayudante de topografía	4
10. Especialista de oficio	8
11. Oficial de Oficio primera:	
Mecánico de reparaciones de obras	7
Mecánico	6
Electricista	6
Conductor	6
Tractorista	6
Carpintero	6
Albañil	6
Fontanero	6
Pintor	6
Jardinero	6
Aforador	6
Oficios análogos	6
12. Oficial de oficio de segunda:	
Mecánico	5
Electricista	5
Conductor	5
Tractorista	5
Carpintero	5
Albañil	5
Fontanero	5
Pintor	5
Jardinero	5
Aforador	5
Oficios análogos	5
13. Oficial de oficio de tercera:	
Mecánico	4
Electricista	4
Conductor	4
Tractorista	4
Carpintero	4
Albañil	4
Fontanero	4
Pintor	4
Jardinero	4
Oficios análogos	4
14. Guarda mayor fluvial	7
15. Guarda jurado fluvial	5
16. Guarda de explotaciones	5
17. Vigilante de costas	5
18. Encargado general de sondeos del Servicio Geológico	10
19. Maestro Sondista-Prospector de primera del Servicio Geológico	9
20. Maestro Sondista-Prospector de segunda del Servicio Geológico	8
21. Jefe de Equipo de sondeos-prospección	7
22. Sondista-Prospector de primera	6
23. Sondista-Prospector de segunda	5
24. Sondista-Prospector de tercera	4
25. Operador de maquinaria pesada	7
26. Auxiliar técnico de obra, taller, instalaciones y explotación	7
27. Encargado de almacén central	9
28. Almacenero de almacén central	6
29. Almacenero	4
30. Basculero	4
31. Vigilante de obras	5
32. Práctico especializado	3
33. Peón especializado	2
34. Marinero	2
35. Peón	1

	Nivel
<i>Grupo 7.º Personal Auxiliar</i>	
1. Guarda Jurado	1
2. Guarda	3
3. Jefe de circulación y vigilancia	7
4. Telefonista Jefe	7
5. Telefonista de primera	4
6. Telefonista de segunda	3
7. Enfermero	3
8. Ordenanza	3
9. Ascensorista Jefe	4
10. Ascensorista	2
11. Jefe de personal de limpieza	6
12. Jefe de limpieza de planta	4
13. Limpiadora	1
14. Peón especializado	2
15. Peón	1
16. Mozo	1

	Nivel
<i>Grupo 8.º Técnicos prácticos</i>	
1. Técnico práctico de control y vigilancia de obras	11
2. Técnico práctico de Informática	11
3. Técnico práctico de laboratorio	11
4. Técnico práctico por analogía	11

ANEXO II

Grupo 1.º Titulados

1. Titulados de grado superior: Es el que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

2. Titulado de grado medio: Es el que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Grupo 2.º Personal de informática

1. Analista.-Es el licenciado en Informática, o titulado superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

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

Será específicamente responsable de:

Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.

Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

Documentación del manual de operaciones.

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

Tendrá como misiones específicas:

Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficiencia de los operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.

Interpretar la documentación de explotación.

Mantener los archivos existentes.

Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible, transmitiendo en todo caso la información al responsable de mantenimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 3.º Administrativos

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

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

Aritmética y álgebra a nivel de Bachillerato Superior.

Nociones de contabilidad general y pública.

Nociones sobre el sistema fiscal.

Nociones de estadística.

Organización del Estado y de la Administración Pública y técnicas de simplificación del trabajo administrativo.

Nociones de Derecho administrativo y laboral.

Mediciones, valoraciones, seguros sociales.

3. Oficial de segunda administrativo.—Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Auxiliar administrativo, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinación a un Jefe u Oficial de primera administrativo trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa: escriben al dictado en taquigrafía 100 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realizan igualmente con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto o 250 en labores de copia.

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

Grupo 4.º Delineantes

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

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

Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría, a nivel de Bachillerato Superior.

Dibujo de perspectivas.

Dibujo cartográfico.

Sombreados.

Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.

Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.

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

los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, deberá poseer los siguientes:

Álgebra a nivel de Graduado Escolar.

Dibujo de proyecciones, secciones, taller y estructuras.

Lévantamiento de croquis y planos.

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

Deberá poseer los siguientes conocimientos:

Aritmética y geometría a nivel de Graduado Escolar.

Técnica de delineación, materiales y reproducción de planos.

Manejo de escalas.

Acotaciones.

Dibujo de plantas, alzados, etc.

Interpretación de croquis y planos.

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

Grupo 5.º Personal de laboratorio

1. Encargado general de laboratorio.—Trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un titulado superior o medio, y provisto de mando sobre el conjunto de Analistas de laboratorio, posee los conocimientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

2. Encargado de sección de laboratorio.—Trabajador que, con capacidad para la ejecución de los trabajos en laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización, hayan podido constituirse. Tendrá la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Encargado general, si lo hubiere, o de un titulado superior o medio.

3. Analista de primera.—Trabajador que, bajo las órdenes de un Encargado de laboratorio o, en su caso, de un titulado medio o superior, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de la especialidad.

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

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

Grupo 6.º Personal no titulado, técnico especialista y no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotación

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

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

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

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

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

4. Inspector revisor de maquinaria.—Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa e

funcionamiento y estado de la maquinaria en la obra, parque o taller.

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

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

Tendrá titulación a nivel de Graduado Escolar.

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

7. Patrón-Maquinista de embarcaciones.—Es el operario que está facultado para patronar las embarcaciones menores que realizan el servicio de abastecimiento a los faros y balizas situados en las proximidades de las costas y otros análogos, atendiendo al mismo tiempo el cuidado y funcionamiento de los motores de a bordo, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la autoridad de Marina.

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

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

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

Podrá tener a su cargo algunos oficiales que colaboren con él, adiestrándolos simultáneamente en la especialidad.

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

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

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

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

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

Electricista.—Es el operario capacitado para realizar los siguientes cometidos: Leer e interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiera para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía a alta y baja tensión, así como las telefónicas

y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etcétera, que se necesiten, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores, y reparar averías de las instalaciones eléctricas, hacer secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

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

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

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

Albañil.—Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos y bóvedas de albañilería; enfoscados y maestradados, colocación de miras y recibo de cercos, reparación de solados y revocos; enlazar fábrica de ladrillo a cara vista, hornacinas y corridos; Enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer andamios sencillos.

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

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

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

Aforador.—Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B, tiene a su cargo la toma de los datos necesarios y la determinación del caudal de su cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquéllos, de las instalaciones existentes a este fin y su funcionamiento.

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

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

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

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

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

Aforador.—Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B tiene a su cargo la toma de los datos necesarios para poder determinar el caudal de un cauce, en el lugar y situación precisos.

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

Tractorista.
Carpintero.
Albañil.
Fontanero.
Pintor.
Jardinero.

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

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

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

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

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

Tractorista
Carpintero.
Albañil.
Fontanero.
Pintor.
Jardinero.

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

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

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

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

18. Encargado general de sondeos o Encargado general prospector del Servicio Geológico de Obras Públicas.-Es el trabajador que, a las órdenes directas de un superior titulado, dirige una o varias obras determinadas. Poseerá dotes de mando y conocimiento profundo de las labores de su oficio. Tendrá nociones de organización administrativa y de organización del trabajo, rendimiento, confección de nóminas, etcétera. Conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral. Poseerá amplios conocimientos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. Leerá e interpretará planos en su conjunto, tanto de obra en general como de los que se refieren a trabajos que deban realizar los sondistas o prospectores de cualquier categoría. El Encargado general de sondeos conocerá la técnica de la perforación en sus distintas modalidades, la técnica de muestreo para extracción de testigos, perforación de pozos para alumbramiento de aguas subterráneas, inyecciones químicas y de cemento y, en general, todo lo relacionado con este tipo de trabajo a nivel, por lo

menos, igual al de las categorías anteriores. Deberá tener conocimientos sobre soldadura eléctrica y autógena, mecánica y electricidad, así como de toda la maquinaria y utensilios, tanto nacionales como extranjeros, empleados en la técnica de la perforación y que exista en el parque de maquinaria de su servicio. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina en las obras a él encomendadas, para lo que deberá tener grandes dotes y mando y relación.

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

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

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

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

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

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

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

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

22. Sondista-Prospector de primera.-Es el operario que procede de la categoría de segunda y que, además de los conocimientos de éste, deberá saber: Hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar impresos de alta y baja de peones eventuales. Sabrá interpreta-

planos y croquis sencillos. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Conocerá el manejo de gran parte del parque de maquinaria existente en su Servicio u Organismo y su mejor aprovechamiento para conseguir un rendimiento correcto del conjunto de equipo o equipos que de él dependan. Manejará con soltura los catálogos descriptivos de las máquinas y utensilios, especificaciones de engrase y conservación y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. El Sondista-Prospector estará capacitado para realizar sondeos de reconocimiento de terrenos, en sus distintas modalidades, así como inyecciones de suspensión de cemento. Conocerá la soldadura eléctrica. Estará capacitado para realizar sondeos eléctricos, registro de potencial, resistividad, rayos gamma, deflectografía, etcétera.

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

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

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

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

24. Sondistas-Prospector.—Son aquellos operarios que ingresan en el MOPU mediante oposición o concurso, proceden de la categoría de prácticos o peones especializados, previas las oportunas pruebas de selección. En ambos casos deberán reunir las condiciones siguientes: Estar en posesión del Certificado de Estudios Primarios. Estarán sanos físicamente. Tendrán preferencia los que, además de lo dicho anteriormente, demuestren poseer conocimientos de mecánica y electricidad adquiridos en alguna Escuela profesional o por práctica y experiencia suficientemente acreditadas en talleres.

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

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

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

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

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

27. Encargado de almacén central.—Es el encargado responsable del almacén central del departamento que, con conocimientos aritméticos y de mecanografía, tiene como funciones: El control de entrada de todo el material inventariable y no inventariable en dicho almacén, con el levantamiento y firma de las correspondientes actas de recepción que se unirán, para su pago, a las facturas de los proveedores, el despacho de los pedidos, con su distribución a los distintos servicios; redacción de los partes de entrada y salida, llevando el libro de registro del movimiento efectuado; llevar el inventario de existencias a los efectos de proponer su reposición y la custodia y conservación de todo el material almacenado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 7.º Personal auxiliar

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

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

3. Jefe de circulación y vigilancia.—Es el operario encargado de la correcta vigilancia y ordenación de tráfico y aparcamiento de vehículos en un recinto ajardinado no inferior a 70.000 metros cuadrados y con capacidad no inferior a 1.000 vehículos estacionados y con una densidad de tráfico no inferior a 1.500 vehículos de media diaria.

Tiene bajo su responsabilidad la organización y distribución de puestos de trabajo, así como el control de un colectivo no inferior

a 25 Guardas, debiendo poseer la iniciativa necesaria para resolver en el momento las incidencias que puedan producirse en el recinto a él encomendado.

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

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

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

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

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

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

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

9. **Ascensorista Jefe.**—Es el encargado de la correcta utilización de los elevadores de un centro de trabajo que disponga de un número de 20 ascensores, debiendo tener a sus órdenes, cuando menos, 10 ascensoristas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 8.º Técnicos prácticos

1. **Técnico práctico de Control y Vigilancia de Obras.**—Es el trabajador que, con los conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, está provisto de mando sobre el personal adscrito a la unidad de obra encomendada. Depende directamente

de la dirección de obra, de quien recibe las instrucciones y medios materiales para el control y vigilancia de las mismas. Dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal a sus órdenes, coordinando la actuación de los equipos con vistas a garantizar que las obras se ejecutan ajustadas al proyecto vigente o modificaciones autorizadas. Exige al contratista el cumplimiento de las condiciones contractuales que rijan en la ejecución de las obras. Es el depositario del libro de órdenes cuando exista. Lleva un diario de las obras en donde hace constar, cada día de trabajo, las incidencias ocurridas en las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede hacer ensayos corrientes sin fiscalización.

De él dependerá el Encargado y demás personal del laboratorio.

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

ANEXO III

Tabla salarial

Nivel	Salario base Mensual	Nivel	Salario base Mensual
A	39.843	7	69.144
1	54.955	8	71.947
2	56.158	9	75.071
3	58.946	10	77.836
4	61.101	11	84.156
5	63.543	12	101.475
6	66.343	13	126.567

ANEXO IV

Tabla de antigüedad por trienios

NV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1.790	3.580	5.370	7.160	8.950	10.740	12.530	14.320	16.110	17.900	19.690	21.480	23.270	25.060	26.850	28.640	30.430	32.220
2	1.790	3.580	5.370	7.160	8.950	10.740	12.530	14.320	16.110	17.900	19.690	21.480	23.270	25.060	26.850	28.640	30.430	32.220
3	1.790	3.580	5.370	7.160	8.950	10.740	12.530	14.320	16.110	17.900	19.690	21.480	23.270	25.060	26.850	28.640	30.430	32.220
4	1.790	3.580	5.370	7.160	8.950	10.740	12.530	14.320	16.110	17.900	19.690	21.480	23.270	25.060	26.850	28.640	30.430	32.220
5	1.890	3.780	5.670	7.560	9.450	11.340	13.230	15.120	17.010	18.900	20.790	22.680	24.570	26.460	28.350	30.240	32.130	34.020
6	1.890	3.780	5.670	7.560	9.450	11.340	13.230	15.120	17.010	18.900	20.790	22.680	24.570	26.460	28.350	30.240	32.130	34.020
7	1.890	3.780	5.670	7.560	9.450	11.340	13.230	15.120	17.010	18.900	20.790	22.680	24.570	26.460	28.350	30.240	32.130	34.020
8	1.990	3.980	5.970	7.960	9.950	11.940	13.930	15.920	17.910	19.900	21.890	23.880	25.870	27.860	29.850	31.840	33.830	35.820
9	1.990	3.980	5.970	7.960	9.950	11.940	13.930	15.920	17.910	19.900	21.890	23.880	25.870	27.860	29.850	31.840	33.830	35.820
10	1.990	3.980	5.970	7.960	9.950	11.940	13.930	15.920	17.910	19.900	21.890	23.880	25.870	27.860	29.850	31.840	33.830	35.820
11	1.990	3.980	5.970	7.960	9.950	11.940	13.930	15.920	17.910	19.900	21.890	23.880	25.870	27.860	29.850	31.840	33.830	35.820
12	2.090	4.180	6.270	8.360	10.450	12.540	14.630	16.720	18.810	20.900	22.990	25.080	27.170	29.260	31.350	33.440	35.530	37.620
13	2.090	4.180	6.270	8.360	10.450	12.540	14.630	16.720	18.810	20.900	22.990	25.080	27.170	29.260	31.350	33.440	35.530	37.620

ANEXO V
Tablas de pluses

1. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

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

2. Plus de aislamiento.

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

3. Plus de montaña.

Nivel	Cuantía mensual	Nivel	Cuantía mensual
1	7.426	4	8.356
2	7.661	5	8.703
3	8.057	6	9.094

Nivel	Cuantía mensual	Nivel	Cuantía mensual
7	9.513	11	11.756
8	9.932	12	13.368
9	10.399	13	16.710
10	10.813		

4. Plus de turnicidad.

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

5. Plus de productividad.

Nivel	Cuantía mensual	Nivel	Cuantía mensual
1	5.500	8	7.195
2	5.600	9	7.500
3	5.900	10	7.775
4	6.100	11	8.425
5	6.350	12	10.150
6	6.625	13	12.650
7	6.900		

ANEXO VI

Tabla de horas extraordinarias

NV	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	737	761	785	809	883	857	881	905	929	953	977	1.002	1.026	1.049	1.073	1.098	1.122	1.146	1.170
2	753	777	802	825	849	873	898	922	946	970	994	1.018	1.042	1.066	1.090	1.114	1.114	1.162	1.186
3	791	815	839	863	887	911	935	959	983	1.007	1.031	1.055	1.079	1.103	1.127	1.151	1.175	1.199	1.223

NV	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	820	844	868	892	916	940	964	988	1.012	1.036	1.060	1.84	1.108	1.132	1.156	1.180	1.204	1.228	1.252
5	852	878	903	929	954	979	1.005	1.030	1.055	1.081	1.106	1.131	1.157	1.182	1.208	1.233	1.258	1.284	1.309
6	890	915	941	966	992	1.017	1.042	1.068	1.093	1.118	1.144	1.169	1.194	1.220	1.245	1.271	1.296	1.321	1.346
7	928	953	978	1.004	1.029	1.054	1.080	1.105	1.131	1.156	1.181	1.207	1.232	1.257	1.283	1.308	1.333	1.359	1.384
8	965	992	1.019	1.045	1.072	1.099	1.125	1.152	1.179	1.206	1.232	1.259	1.286	1.312	1.339	1.366	1.392	1.419	1.446
9	1.007	1.034	1.061	1.087	1.114	1.141	1.167	1.194	1.221	1.247	1.274	1.301	1.328	1.354	1.381	1.408	1.434	1.461	1.488
10	1.044	1.071	1.098	1.124	1.151	1.178	1.205	1.231	1.258	1.285	1.311	1.338	1.365	1.391	1.418	1.445	1.471	1.498	1.525
11	1.129	1.156	1.182	1.209	1.236	1.263	1.289	1.316	1.343	1.369	1.396	1.423	1.450	1.476	1.503	1.530	1.556	1.583	1.610
12	1.362	1.390	1.418	1.446	1.474	1.502	1.530	1.558	1.586	1.614	1.642	1.670	1.698	1.726	1.754	1.782	1.810	1.838	1.866
13	1.698	1.726	1.754	1.782	1.810	1.838	1.866	1.894	1.922	1.951	1.979	2.007	2.035	2.063	2.091	2.119	2.147	2.175	2.203

ANEXO VI-I

Tabla de horas extraordinarias nocturnas

NV	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	922	952	982	1.012	1.042	1.072	1.102	1.132	1.162	1.192	1.222	1.252	1.282	1.312	1.342	1.372	1.402	1.432	1.462
2	942	972	1.002	1.032	1.062	1.092	1.122	1.152	1.182	1.212	1.242	1.272	1.302	1.332	1.362	1.392	1.422	1.452	1.482
3	989	1.019	1.048	1.079	1.109	1.139	1.169	1.199	1.229	1.259	1.289	1.319	1.349	1.379	1.409	1.439	1.469	1.499	1.529
4	1.025	1.055	1.085	1.115	1.145	1.175	1.205	1.235	1.265	1.295	1.325	1.355	1.385	1.415	1.445	1.475	1.505	1.535	1.565
5	1.066	1.097	1.129	1.161	1.192	1.224	1.256	1.288	1.319	1.351	1.383	1.414	1.446	1.478	1.509	1.541	1.573	1.605	1.636
6	1.113	1.144	1.176	1.208	1.239	1.271	1.303	1.334	1.366	1.398	1.430	1.461	1.493	1.525	1.556	1.588	1.620	1.651	1.683
7	1.160	1.191	1.223	1.255	1.286	1.318	1.350	1.381	1.413	1.445	1.477	1.508	1.540	1.572	1.603	1.635	1.667	1.698	1.730
8	1.207	1.240	1.273	1.307	1.340	1.374	1.407	1.440	1.474	1.507	1.540	1.574	1.607	1.640	1.674	1.707	1.741	1.774	1.807
9	1.259	1.292	1.326	1.359	1.393	1.426	1.459	1.493	1.526	1.559	1.593	1.626	1.659	1.693	1.726	1.760	1.793	1.826	1.860
10	1.305	1.339	1.372	1.405	1.439	1.472	1.506	1.539	1.572	1.606	1.639	1.673	1.706	1.739	1.773	1.806	1.839	1.873	1.906
11	1.411	1.445	1.478	1.511	1.545	1.578	1.612	1.645	1.678	1.712	1.745	1.778	1.812	1.845	1.879	1.912	1.945	1.979	2.012
12	1.702	1.737	1.772	1.807	1.842	1.877	1.912	1.947	1.982	2.017	2.052	2.087	2.123	2.158	2.193	2.228	2.263	2.298	2.333
13	2.123	2.158	2.193	2.228	2.263	2.298	2.333	2.368	2.403	2.438	2.473	2.508	2.543	2.578	2.613	2.648	2.683	2.719	2.754

ANEXO VI-II

Tabla de jornada especial con el 30 por 100

NV	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	548	566	583	601	619	637	655	673	690	708	726	744	762	780	797	815	833	851	869
2	560	577	595	613	631	649	667	685	702	720	738	756	774	792	810	827	845	863	881
3	587	605	623	641	659	677	694	712	730	748	766	784	802	819	837	855	873	891	909
4	609	627	645	662	680	698	716	734	752	769	787	805	823	841	859	877	894	912	930
5	633	652	671	690	709	727	746	765	784	803	822	840	859	878	897	916	935	954	972
6	661	680	699	718	737	755	774	793	812	831	850	868	887	906	925	944	963	981	1.000
7	689	708	727	746	764	783	802	821	840	859	878	896	915	934	953	972	990	1.009	1.028
8	717	737	757	776	796	816	836	856	876	896	915	935	955	975	995	1.015	1.034	1.054	1.074
9	748	768	788	808	828	847	867	887	907	927	947	966	986	1.006	1.026	1.046	1.065	1.085	1.105
10	776	796	815	835	855	875	895	915	934	954	974	994	1.014	1.034	1.053	1.073	1.093	1.113	1.133
11	839	859	878	898	918	938	958	978	997	1.017	1.037	1.057	1.077	1.097	1.116	1.136	1.156	1.176	1.196
12	1.011	1.032	1.053	1.074	1.095	1.116	1.136	1.157	1.178	1.199	1.220	1.240	1.261	1.282	1.303	1.324	1.345	1.366	1.386
13	1.261	1.282	1.303	1.324	1.345	1.366	1.386	1.407	1.428	1.449	1.470	1.491	1.511	1.532	1.553	1.574	1.595	1.616	1.636

ANEXO VII

La Administración ha asumido el compromiso de comunicar a los representantes de los trabajadores la contratación de personal laboral eventual que se lleve a cabo por los distintos centros de trabajo.

Para dar cumplimiento a dicho compromiso, esta Subsecretaría ha dispuesto que todos los Directores y Jefes de Unidades Administrativas que vayan a contratar eventuales comuniquen la misma a los representantes de los trabajadores con una antelación de siete días anteriores a la fecha de contratación efectiva.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20346

ORDEN de 5 de septiembre de 1985 sobre concesión de beneficios a Empresas por la realización de instalaciones industriales en polígonos de preferente localización industrial.

Ilmo. Sr.: Los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 20 de octubre), 1415/1981, de 5 de

junto («Boletín Oficial del Estado» del 16), calificaron determinados polígonos como de preferente localización industrial y señalaron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos.

Esta calificación fue prorrogada para algunos polígonos, entre ellos, los que se mencionan en esta Orden, por el Real Decreto 2371/1984, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 18 de enero de 1985).

El Real Decreto 2224/1980, de 20 de junio, y la Orden de 2 de julio de 1976, disponen los criterios para calificar las solicitudes, resultando además aplicables los Reales Decretos 2859/1980, de 30 de diciembre (artículos 6 y 7), y el 1276/1984, de 23 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 5 de julio).