

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25816 *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Subdirección General de Informática, del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Subdirección General de Informática, del Ministerio de Economía y Hacienda, suscrito el día 10 de octubre de 1985 por la representación del Organismo y Comité de Empresa, al que se acompaña informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro 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, 26 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

DE INFORMÁTICA DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º

Ambito funcional.— El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que, ocupando plazas de las plantillas aprobadas, desempeñen tareas de informática en la Secretaría de Estado de Comercio del Ministerio de Economía y Hacienda y en la Secretaría de Estado de Economía y Planificación.

Artículo 2º

Ambito personal.—

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

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

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

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

CAPÍTULO II

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

Artículo 3º.—

Ambito territorial.—

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

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

Artículo 4º.—

Ambito temporal.

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

Artículo 5º.—

Fórmulas y condiciones de denuncia del Convenio.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes el 30 de Noviembre de 1985 a todos los efectos.

La Comisión Negociadora deberá reunirse dentro de los 3 meses posteriores a la denuncia señalada en el párrafo anterior.

Artículo 6º.

Comisión Paritaria.—

1.º Dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el B.O.E. del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración y del personal laboral. Esta Comisión se compondrá de cuatro vocales en representación de la Administración y 4 vocales en representación del personal laboral, asumiendo la presidencia el Director General de Servicios del Ministerio de Economía y Hacienda o persona en quien delegue, que tendrá las funciones de convocar, presidir y moderar las reuniones.

2.º En la 1ª sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma y se designará un Secretario de entre sus miembros. Los Vocales en representación de la Administración serán designados por el Subsecretario del Departamento, y los que actúen en representación del personal laboral serán elegidos por los trabajadores de entre los miembros del Pleno de Delegados.

3.º El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento, y en todo caso con una periodicidad mínima de tres meses. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunir cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión.

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

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

CAPÍTULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.

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

No obstante, cualquier revisión o modificación sustancial de los sistemas de organización o control del tra-

bajo deberá contar con el informe previo de la representación de los trabajadores, que deberá emitirse en un plazo de quince días.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 8º.-

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

- 1º) Traslados voluntarios.-
- 2º) Reingreso procedente excedencia voluntaria.
- 3º) Selección de personal que comprenderá dos turnos: restringido y libre.

Artículo 9º.-

1.- Los traslados entre distintas localidades, previstos en el punto primero del artículo anterior, se efectuarán a petición de los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año, que ostenten la categoría profesional de la vacante, mediante nombramiento por el órgano competente. La obtención del traslado voluntario implica el compromiso del trabajador de no solicitar nuevos traslados durante un año.

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

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

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

C) Para cubrir una vacante, será designado de entre los solicitantes, el trabajador cuya petición sea más antigua a propuesta de la Subdirección General de Informática - Comercial que previamente comprobará las peticiones formuladas.

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

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

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

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

Artículo 10º

Reincorporaciones.- El reingreso por excedencia voluntaria una vez efectuados los traslados a que se refiere el artículo anterior, se efectuará por riguroso orden de petición de reingreso, y en caso de igualdad, tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Artículo 11º

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

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

2º) Se reservará el 50% de vacantes para ser cubiertas, en turno restringido, por trabajadores fijos de plantilla, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que en posesión de la titulación requerida ostenten categorías profesionales de igual nivel o inferiores a la de las vacantes a cubrir, o los trabajadores que sin poseer la titulación procedan de la categoría inmediatamente inferior con una antigüedad en la misma de al menos dos años. En caso de que el número de trabajadores que supere la selección sea inferior al de plazas reservadas, las resultantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre.

Para el supuesto de que solo exista una vacante o sea impar el número de ellas se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido, en atención a que los méritos del personal de este turno se valorarán de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3º) La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará la composición de los órganos de selección de personal, debiéndose tener en cuenta que aquel será siempre el número impar y la representación laboral, en el caso de ser tres miembros tendrá derecho a designar uno, y de ser cinco, dos.

Artículo 12º

Concurso de Méritos.

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

2º) La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje de puntos: el 10 por 100 de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 30 por 100 a los méritos académicos, el 50 por 100 a los méritos profesionales y el 10 por 100 restante, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3º) La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Ministerio será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.-

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

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

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

Artículo 14º

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

- 1º) Poseer la nacionalidad española
- 2º) Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- 3º) Tener la edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- 4º) Poseer la titulación específica para aquellos niveles en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 15º

Período de prueba.

1.- El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de 6 meses para los Técnicos, 3 meses para los demás trabajadores y 15 días para los no cualificados.

2.- Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

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

Artículo 16º

TRASLADOS.-

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

- A petición del trabajador.
- Por necesidades del servicio, con carácter forzoso.

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

2.- Traslado por necesidades del servicio. Por necesidades del servicio la Administración podrá ordenar el traslado de trabajadores fijos, que implique cambio de residencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

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

El traslado forzoso por necesidades del servicio recaerá en el trabajador de la misma especialidad y nivel que

ocupe el último puesto en escalafón, el cual tendrá derecho preferente en los concursos de traslados para la provisión de vacantes.

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 17º

Naturaleza de la clasificación.-

1.- La clasificación del personal deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran a continuación:

<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL</u>
1.- Técnico de Sistemas	1
2.- Analista	2
3.- Analista-Programador	3
4.- Monitor Principal	4
5.- Programador	4
6.- Subgestor de Sistemas	4
7.- Monitor	5
8.- Operador de Ordenador	5
9.- Supervisor	5
10.- Auxiliar de Informática	6

2.- La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio no presuponen la obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los correspondientes servicios no lo requiere.

Artículo 18º

Definiciones.- Las definiciones de las diferentes especialidades, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas unidades administrativas, figuran en el Anexo III.

Artículo 19º

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

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

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

Artículo 20º.-

Plantillas y Escalafón.

1.- La plantilla del personal laboral podrá ser modificada a iniciativa del Órgano competente del Ministerio de Economía y Hacienda, sobre la base de las propuestas formula-

das por los correspondientes servicios, y con informe previo del Comité Estatal Intercentros, quien a tal efecto podrá recabar la información precisa.

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

3.- La relación de personal laboral se publicará en los 3 primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Artículo 21.-

1.- Se presume que el trabajador ha sido contratado como fijo de plantilla siempre que no lo haya sido como interino, temporal, eventual o fijo de trabajos discontinuos, en consonancia con el contrato.

2.- Los contratos de las modalidades del artículo anterior se realizará siempre por escrito y serán suscritos por el trabajador y por el Subsecretario del Departamento u otro órgano competente.

3.- El Ministerio comunicará a la representación de los trabajadores la contratación del personal temporal, interino y eventual previsto en este Convenio.

CAPITULO VI

ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.-

Estudios Académicos y de Formación Profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal acogido al presente Convenio, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios correspondientes, tendrá los siguientes derechos, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

1.1.- Derechos.

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la unidad correspondiente.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional.

2.1.- Derechos.

a) A la adaptación en lo posible, de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a los cursos.

b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2. siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, en las condiciones previstas en este Convenio.

c) A la concesión del oportuno permiso no retribuido de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva de puesto de trabajo, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.

2.2. Beneficios.

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a) del punto 2.1. anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de curso, podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes. En este caso será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Artículo 23.-

Cursos de reconversión y capacitación profesionales.

1.- El Ministerio de Economía y Hacienda organizará cursos, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del organismo, para asegurar la estabilidad en su empleo.

b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

2.- En ambos supuestos el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

3.- Los representantes de los trabajadores conjuntamente con la D.G. de Servicios u otro órgano competente, de terminarán las condiciones de acceso a los cursos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración en régimen descentralizado.

4.- El Ministerio de Economía y Hacienda tramitará los expedientes necesarios para la asignación de las dotaciones presupuestarias que sean precisas para hacer frente al coste de estos cursos, en los casos en los que no se cuente con créditos disponibles.

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

Esta Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.E.

CAPITULO VII

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 24.-

Jornada de conjunto diario, semanal y anual. La jornada de trabajo será la misma que con carácter general rija para la Administración, sin que en ningún caso pueda exceder de los máximos establecidos por la legislación laboral vigente.

Artículo 25º.Jornada nocturna.

1.- A los efectos del cómputo de horarios de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos períodos; normal y nocturno.

Es período normal el comprendido entre las 6 y las 22 horas del mismo día.

Es período nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

2.- Los contratos que específicamente se celebren para el cumplimiento de una jornada nocturna tendrán en cuenta esta circunstancia en el momento de fijar las retribuciones o el número de horas que integran dicha jornada.

Artículo 26º.Horas extraordinarias.

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

2.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos acordados al efecto por la Comisión Paritaria.

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

4.- La realización de horas extraordinarias en período nocturno requerirán expresamente autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5.- El valor de las horas extraordinarias y festivas, tendrán un incremento del 25% sobre el valor de la hora extra normal.

Artículo 27º

Calendario laboral. Será el que anualmente se establezca por el Ministerio de Trabajo u Organismo competente.

CAPÍTULO VIIIVACACIONES, PERMISOS Y LICENCIASArtículo 28º.

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

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

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

Artículo 29ºLicencias retribuidas.

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 o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de 10 días al año.

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

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

g) Hasta 6 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 retributivas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

Artículo 30º

Licencias no retribuidas. El personal que tenga un año como mínimo de servicios podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses, que le serán concedidas dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de 3 meses cada dos años.

Artículo 31º

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPITULO IXSUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJOArtículo 32º.Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1.- El personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente, tendrá derecho a la reserva de la plaza que venía desempeñando, permanecerá en situación asimilada al alta en la Seguridad Social y percibirá las pagas extraordinarias, computándose el tiempo de servicio a efectos de antigüedad. La reincorporación deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio militar.

2.- Si el trabajador tuviera cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Administración y el Comité Estatal, tendrá derecho a percibir el 75 por 100 del salario convenio y en igual porcentaje el complemento de antigüedad. Esta retribución se concederá por períodos de tres meses, previa solicitud del trabajador por cada período. La concesión por los períodos de segundo y sucesivos será automática, siempre que no hubieran variado las circunstancias que concurrieron en la primera solicitud.

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

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

Artículo 33º.Excedencia voluntaria.

1.- Los trabajadores fijos de plantilla y de trabajos discontinuos, con un año al menos de antigüedad en el Ministerio, tendrán derecho a solicitar que se les reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. La solicitud de excedencia se presentará por escrito a la Subsecretaría del Departamento u otro Órgano competente. La resolución correspondiente deberá acordarse dentro de un plazo de 30 días y se comunicará por escrito al interesado y a la representación laboral. El trabajador no podrá obtener otra excedencia hasta haber cubierto un período de tres años de servicio efectivo en el Ministerio, contados a partir de la fecha de reingreso.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde 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, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3.- Para los restantes casos de excedencia voluntaria se aplicará lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

4.- La situación de excedencia voluntaria exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y el tiempo por el que se prolongue no se computará a efectos de antigüedad. En ningún caso podrá concederse cuando estuviera instruyéndose expediente disciplinario al solicitante o éste no hubiese cumplido una sanción impuesta.

Artículo 34º.-Excedencia forzosa.

1.- La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia,

y deja en suspenso las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo.

2.- La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de la fecha de cese en el cargo público.

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

Artículo 35º

Reincorporación.- El trabajador excedente voluntario podrá solicitar el reingreso mediante escrito dirigido a la Subsecretaría del Departamento u otro Órgano competente, al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedido. Si no lo solicitara, el trabajador perderá el derecho al reingreso.

El trabajador excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la correspondiente plantilla. Este carácter similar será determinado por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior el trabajador podrá reingresar en la categoría similar inmediatamente inferior en la que existiesen vacantes, dentro del grupo profesional de origen, manteniendo un derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que hubiera tenido asignada. En este caso, el reingreso del trabajador será acordado por la Administración previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

Artículo 36º.Extinción de Contrato de Trabajo.

1.- Los Contratos de Trabajo se extinguirán por las causas señaladas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO XREGIMEN DISCIPLINARIOArtículo 37º.Régimen disciplinario.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Subsecretaría del Departamento o por el Jefe de la Unidad respectiva cuando proceda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Para las faltas graves y muy graves se precisa la tramitación previa de expediente disciplinario cuya inicia-

ción se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado.

2.- Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador naciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

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

Artículo 38*

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

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

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

- a.1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2) El retraso o negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.
- a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en un mes.
- a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al 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 del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de

otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad asistencia y permanencia en el trabajo.

- b.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales material o documentos de los servicios.
- b.12) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
 - c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c.3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
 - c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - c.6) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de empleo público.
 - c.7) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

4.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabaja-

dores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

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

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

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

Artículo 39º.

1.- Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados entre otras con las siguientes recompensas que se anotarán en el expediente personal del trabajador:

a) Mención Honorífica.

b) Cancelación de notas desfavorables del expediente del trabajador.

Artículo 40º

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 41º

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

2.- En todos los centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para los primeros auxilios.

3.- Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos, guantes, cascos, mascarilla, etc.) para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.- Si el trabajo en alguna unidad administrativa requiera vestir uniforme a los trabajadores, el Ministerio estará obligado a proporcionar a los mismos, cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

Artículo 42º

Comité de Seguridad e Higiene.

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

2.- Este Comité interesará la realización de las pruebas médicas específicas en los supuestos contemplados en el artículo 44 e informará sobre el resultado de dichas pruebas.

Artículo 43º

1.- En las dependencias centrales del Ministerio y por los servicios médicos de éste, se prestará asistencia sanitaria a los trabajadores que desarrollen sus actividades laborales en las mismas y se encuentren dentro del ámbito personal del presente convenio.

2.- En el resto de las dependencias, la Administración procurará establecer un servicio mancomunado de medicina de Empresa cuando las distancias mínimas entre los centros de trabajo y número de trabajadores que presten sus servicios en ellos, así lo aconsejen.

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

4.- Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando la permanencia de éste resulte perjudicial para la madre o el feto, a juicio del Servicio Médico del Ministerio.

Artículo 44º

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

2.- Estos chequeos, tendrán carácter obligatorio y afectarán, como mínimo, a los siguientes trabajadores:

a) Auxiliares de grabación.

b) Aquellos que utilicen pantallas de visualización o estén sometidos a niveles elevados de ruido durante la mayor parte de la jornada.

Artículo 45º

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

2.- A tal efecto el Departamento someterá a la Dirección Provincial de Trabajo competente la revisión de dichos

complementos quien en su caso podrá determinar su desaparición. En el supuesto de que dichos complementos obedezcan a causas objetivas, la Administración impondrá las medidas necesarias, instando, una vez establecidas dichas medidas, la revisión a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 46º

1.- Los trabajadores que, por accidente, enfermedad y otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, deberán ser destinados a trabajos adecuados a sus posibilidades dentro de la localidad en donde prestan sus servicios.

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

3.- En cualquier caso, su retribución nunca será inferior a la que hubiera venido percibiendo, salvo que fuera reconocido el derecho de pensión compatible con el ejercicio de profesión y oficio, en cuyo supuesto serán objeto de la reclasificación profesional que corresponda.

Artículo 47.

ACCION SOCIAL.

1.- Anticipos.

Los trabajadores fijos, en plenitud de derechos, acogidos al presente Convenio tienen derecho a la concesión de un anticipo de hasta 2 mensualidades, reintegrables a lo largo del año.

En el caso de que un trabajador que hubiera hecho disfrute de este derecho, solicitara una excedencia, será requisito imprescindible para que ésta sea concedida, la liquidación de la cantidad que faltara por reintegrar del correspondiente anticipo.

2.- Seguros de vida.-

El Ministerio, de acuerdo con la representación de los trabajadores, gestionará a través de una entidad de seguros, un seguro de vida para todos los trabajadores fijos acogidos al presente Convenio. El importe de dichas pólizas será con cargo al trabajador.

Artículo 48º.-

Fomento de empleo.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los 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.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de Agosto y en el Real Decreto 2705/1981 de 29 de octubre.

CAPITULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 49º

Representación de los trabajadores.

1.- Delegados de Personal.

La representación de los trabajadores en aquellos centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 5 trabajadores corresponden a los Delegados de Personal. Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre secreto y directo los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

A efectos de lo establecido en el presente Convenio se entiende por Centro de trabajo la Provincia como unidad electoral.

2.- El Comité de Centro.

La representación de los trabajadores en aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, corresponde colegiadamente al Comité de Centro. El número de miembros del Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Pleno de Delegados Estatal.

El Pleno de Delegados está compuesto por los Delegados de Personal y miembros de Comités existentes. Elige de entre sus miembros al Comité Estatal, orienta la actuación de éste y está facultado para sustituir total o parcialmente a los componentes del mismo.

4.- Comité Estatal Intercentros.

Es el Comité que representa ante la Administración al conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 50º

Competencias de la representación de los trabajadores.

1.- Los Organos de representación relacionados en el artículo anterior, a excepción del Pleno de Delegados, ejercen en su ámbito respectivo las competencias que la legislación vigente concede a los Comités de Empresa.

2.- La negociación de Convenio compete a la Comisión Negociadora en la cual serán obligatoriamente mayoría los miembros pertenecientes al Comité Estatal.

Artículo 51º

Garantías de los representantes.

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

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones, por faltas graves o muy graves en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Centro o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el Ministerio o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto

to de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

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

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

En los centros de trabajo que cuenten con más de 49 trabajadores, el Comité de Centro contará con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y existirá un tablón de anuncios específico para el personal laboral.

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

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

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

La acumulación de horas requerirá el acuerdo previo con el Ministerio en cuanto al número de personas en que recae la misma y los periodos de tiempo en que será de aplicación.

f) Los miembros del Comité Estatal tendrán derecho a desplazarse por cuenta del Ministerio, y con percepción de dietas seis veces al año para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de Delegados.

Los demás miembros del Pleno de Delegados podrán desplazarse tres veces al año en las mismas condiciones que las del Comité para reuniones del Pleno. Igualmente, serán por cuenta del Ministerio y con derecho a percepción de dietas los desplazamientos que, de acuerdo con el Departamento, deban realizar los miembros del Comité Estatal.

Artículo 52º

Derecho de reunión.

1.- Los trabajadores de cada centro o localidad tendrán derecho a realizar tres asambleas anuales dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud al Ministerio, con especificación del día, lugar, hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

2.- Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en el punto 1 de este artículo.

Artículo 53º

Acción Sindical.— La actividad de los trabajadores representantes de los sindicatos, a nivel de centro de trabajo podrá desarrollarse de la siguiente forma:

1.- Distribuyendo información fuera de las horas de trabajo entre el personal laboral y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros con plantilla superior a 50 trabajadores los sindicatos debidamente acreditados podrán insertar comunicaciones en los tableros puestos a su disposición a cuyo efecto dirigirán previamente a la Dirección copias de las mismas.

2.- Disponiendo de local adecuado para el desarrollo

de sus actividades, siempre que las características del centro lo permitan.

3.- Reuniéndose en asamblea fuera de las horas de trabajo con sus representantes, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO XIII

RETRIBUCIONES

Artículo 54º

Política salarial.

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

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

Artículo 55º

Retribuciones.

Los conceptos retributivos a percibir por el personal laboral en este Convenio son:

1.- Salario Base.

2.- Complementos.

2.1. Generales: antigüedad, horas extraordinarias y pagas extraordinarias y personales no absorbibles.

2.2. Especiales: pluses de peligrosidad, toxicidad y transporte.

Artículo 56º

Salario base.

Es el sueldo que corresponde al nivel del trabajador, según el Convenio, y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 57º

Complemento de antigüedad.

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

- Personal de niveles I y II	2.500 ptas. mes
- Personal de niveles III a V	2.300 ptas. mes
- Personal de nivel VI	2.150 ptas. mes

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

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

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

Artículo 58º. Pagas extraordinarias.

1.- Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de salario base Convenio, complemento por antigüedad y complemento personal no absorbible, percibiéndose en los meses de julio y diciembre.

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

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

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

Artículo 59.- Complementos especiales.

1.- A los trabajadores que habitualmente realicen trabajos específicos que impliquen una especial peligrosidad y/o toxicidad deberá abonárseles un plus equivalente al 10 por 100 de su salario base convenio.

Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias especiales que los motivaron.

2.- El plus de transporte se devengará exclusivamente por los trabajadores cuyo centro de trabajo sea trasladado fuera de los límites de la ciudad, siempre y cuando no existan servicios municipales de transporte y el Ministerio no les facilite un medio de locomoción. Si no se da alguno de dichos supuestos, dicho plus se cuantificará por las partes en cada caso.

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

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

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

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

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

e) Se establece un fondo para este complemento de medio millón de pesetas para 1985.

DISPOSICION TRANSITORIA.

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

1º) Se mantendrán fijas e inalterables las cuantías correspondientes a los conceptos de antigüedad siguientes:

1.- Trienios fijos (antigüedad congelada a 31-12-81).

2.- Antigüedad acumulada.- Es la cantidad resultante de la aplicación de un 9% sobre el último salario correspondiente a la categoría que el trabajador tenía reconocida en diciembre de 1984. Este porcentaje no será válido para el personal que haya ingresado con poste-

rioridad al 1º de Enero de 1982, para estos trabajadores el porcentaje se corresponderá con un 2% por cada año de servicios prestados.

Estas cuantías tendrán el carácter de complemento personal no absorbible.

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

DISPOSICION FINAL.

En todo lo no previsto y regulado por el presente Convenio será aplicable la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco para el personal Laboral de la Administración Civil del Estado y sus organismos autónomos y demás disposiciones laborales de general aplicación.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 1985

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
I	120.714	1.690.000
II	110.714	1.550.000
III	95.357	1.335.000
IV	85.929	1.203.000
V	80.357	1.125.000
VI	75.000	1.050.000

ANEXO II

VALOR HORA EXTRA

Niveles	Cuántía
I	1.800
II	1.750
III	1.600
IV	1.300
V	1.220
VI	1.200

ANEXO III

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL INFORMÁTICO.

TECNICO DE SISTEMAS: Es quien, en posesión de título de grado superior, prefiriéndose los expedidos por la Escuela Superior de Informática, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Dirección de un grupo de analistas y programadores responsabilizándose de la dirección de los trabajos y del desarrollo de proyectos completos. Participa en estudios y aplicaciones avanzadas, incluso de investigación y mejora del Software de la instalación, así como en asesorar sobre los modos de utilización más adecuados de las herramientas de Software de que dispone la instalación, y, en su caso, se encarga de la actualización de los conocimientos del personal a su cargo.

ANALISTA: Es quien, en posesión de título de grado superior, prefiriéndose los expedidos por la Escuela Superior de Informática, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Verificar análisis funcionales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener su solución mecanizada en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa y actualización de los expedientes técnicos de las aplicaciones.

ANALISTA PROGRAMADOR: Es quien, en posesión de título de grado medio o equivalente tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Verificar análisis de aplicaciones sencillas para obtener su solución mecanizada en cuanto se refiere a la cadena de opera-

ciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que les sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando la aplicación.

MONITOR PRINCIPAL. Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de un equipo multiteclado, e igualmente la resolución de todos los problemas planteados en el funcionamiento normal del equipo. Además el Monitor Principal tendrá a su cargo a no menos de quince Auxiliares de Informática.

PROGRAMADOR: Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga 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, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

SUBGESTOR DE SISTEMAS: Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, es responsable directo del funcionamiento del ordenador, recibiendo del Gestor de Sistemas las directrices sobre las especificaciones y prioridades correspondientes. Dirige y se responsabiliza del turno de Operadores a su cargo.

MONITOR: Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, es responsable del funcionamiento de un conjunto de equipos autónomos o terminales inteligentes que realizan un trabajo homogéneo en un organismo administrativo concreto, encargándose de efectuar la selección de programas, grabación y verificación de los datos que le son suministrados, etc., así como de adoptar las medidas oportunas para subsanar las averías que in-

terrumpan el normal funcionamiento de los equipos, además, el Monitor tendrá a su cargo a no menos de ocho Auxiliares de Informática.

OPERADOR DE ORDENADOR: Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al Gestor o Subgestor de Sistemas las anomalías físicas o lógicas observadas.

SUPERVISOR: Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, es responsable directo del funcionamiento de los equipos multiteclados, encargándose del manejo de los distintos dispositivos, controlando la salida de trabajos y adoptando las medidas necesarias para subsanar las averías que puedan producirse.

AUXILIAR DE INFORMÁTICA: Es quien, en posesión de título de Educación General Básica o equivalente, se encarga del manejo de los distintos dispositivos de equipos multiteclados, equipos autónomos de entrada de datos, terminales de ordenador o máquinas básicas, conociendo suficientemente las técnicas necesarias para su utilización.

ANEXO IV

1.- La velocidad de grabación y verificación que podrá ser exigida cuando así lo determinen las necesidades del servicio se fija en 7.500 pulsaciones/hora.

2.- La evaluación del número de pulsaciones necesarias para grabar y verificar cada documento, se realizará teniendo en cuenta los factores que obren en detrimento de la claridad de la percepción o cualquier otra causa que provoque una disminución del ritmo de grabación.

3.- Se citan los documentos de grabación habitual y el número de pulsaciones en que se valora cada uno.

BASE: ESTADÍSTICAS DE GRABACION 4º TRIMESTRE 1.985

Nº DE PULSACIONES/HORA: 7.500

Nº DE HORAS POR JORNADA: 6,5

	NUMERO DE PULSACIONES	1) Nº DOC/DIA 2) Nº DOC/HORA	Nº PULSACIONES	1) Nº DOC/DIA 2) Nº DOC/HORA
1) CONCESION	GRABACION 100	3 lotes	VERIFICACION 76	3 lotes (total 6 lotes)
2) ACTU DL	GRABACION 20	375		
2) ULIA	GRABACION 20	375		
1) LIQUINI	GRABACION 128	365	VERIFICACION 76	610
2) REGODY	GRABACION 15	2.710/día	VERIFICACION 14	2.710/día
2) INDICES	GRABACION 14	2.200/día	VERIFICACION 5	2.200/día (11 provincias)
2) FECC	GRABACION 49	150	VERIFICACION 43	165
2) TRANSFORMA	GRABACION 55	135	VERIFICACION 48	750
1) EXPORTAD	GRABACION 91	525	VERIFICACION 58	750
1) EXPORTAC	GRABACION 77	600	VERIFICACION 54	825
2) NOMINA	GRABACION 27	270	VERIFICACION 25	262
1) TE 20 NUEVO	GRABACION 98	480	VERIFICACION 83	555
2) EVCE	GRABACION 40	150	VERIFICACION 43	165
2) INDICEER	GRABACION 16	465	VERIFICACION 16	450
2) MIEBEME (1)	GRABACION 37	195	VERIFICACION 35	202
2) MIEBEME (1)	GRABACION 42	172	VERIFICACION 40	180
2) ICEX	GRABACION 42	172	VERIFICACION 22	330
2) PERSONAL	GRABACION 52	135	VERIFICACION 31	225
LIQUINI SEMANAL LIQ		305		550
LIQUINI DIARIO LIQ		305		550

(1) El número de pulsaciones se entiende referido a la entrada de datos en teclado normal.

La entrada de datos en teclados de consulta y especiales, se hará a un ritmo oportunamente corregido