

561 *RESOLUCION de 16 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio del Interior.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio del Interior, suscrito el día 5 de diciembre de 1985, de una parte, por la Administración, con cuatro Vocales, y de otra, en representación de los trabajadores, cuatro Vocales de la Unión General de Trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 10 del corriente mes de diciembre, incluyendo en la documentación aportada informe favorable de la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia de que la actividad referenciada se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

Madrid, 16 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

CAPITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIRTIAN

ARTICULO 1º

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones del trabajo entre el Ministerio del Interior, en sus partes, y el personal laboral que presta sus servicios en el mismo, acogido al ámbito personal que se fija en el art. 1, por otro.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 2º

Ámbito funcional.-

El presente Convenio se extiende a todo el ámbito de actividad propia de la Subsecretaría, Dirección de la Seguridad del Estado, Secretaría General de Políticas Interior, Dirección General de Protección Civil, Dirección General de la Policía, Dirección General de la Guardia Civil, y el Organismo Autónomo del Departamento, Dirección General de Tráfico.

ARTICULO 3º

Ámbito personal.-

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios en los centros de trabajo del Ministerio del Interior, tanto en los servicios centrales como periféricos y Organismos Autónomos de él dependientes, quedando excluidos quienes perteneciendo a la plantilla laboral de otras Entidades o Empresas, desarrollen actividades para el Ministerio del Interior, en virtud de contrato de obras o de servicios otorgado según la legislación administrativa aplicable, así como los profesionales cuya relación con el Ministerio del Interior derive de un contrato de arrendamiento de obras o de servicios.

ARTICULO 4º

Ámbito territorial.-

El presente Convenio será de ámbito estatal y se aplicará a todos los centros de trabajo del Ministerio del Interior, a los que se hace referencia en el art. 2.

ARTICULO 5º

Ámbito de vigencia, forma y condiciones de denuncia del Convenio.-

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E., y surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1986. Tendrá un período de vigencia de dos años, que finalizará el 31 de diciembre de 1988, sin perjuicio de lo que pueda disponerse en futuros Acuerdos Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado.

La revisión del Capítulo XIII del presente Convenio se realizará anualmente de conformidad con lo que dispone la Ley de Presupuestos para cada

ejercicio económico, con los efectos económicos que la misma determine y según de aplicación las previsiones del punto 9.3 del Acuerdo Económico Nacional.

Este Convenio podrá denunciarse por las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuese denunciado por ninguna de las partes, en el plazo señalado, se entenderá prorrogado de año en año.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO, VIGILANCIA Y ARBITRAJE

ARTICULO 6º

Dentro del mes siguiente al de la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria de interpretación, estudio, vigilancia y arbitraje, compuesta por cuatro representantes del Departamento, y cuatro por parte del Sindicato firmante, la cual asumirá las funciones de:

1º.- La interpretación, estudio, vigilancia y arbitraje de la totalidad del Convenio durante la vigencia del mismo.

2º.- La conciliación y arbitraje los problemas surgidos por aplicación del Convenio, con independencia del derecho a recurrir por la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación vigente.

La comisión elegirá de entre sus miembros al Presidente y Secretario y determinará las normas de funcionamiento.

Están facultadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante esta Comisión ambas partes, convocándose las reuniones de las mismas a propuesta de cualquiera de ellas.

Los dictámenes serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen unanimidad en el seno de la misma.

La comisión podrá consultar a la correspondiente del Acuerdo Marco, en aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DE TRABAJO

ARTICULO 7º

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Subsecretaría del Departamento, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores, en el art. 64 en relación con el 62 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

ARTICULO 8º

La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

ARTICULO 9º

Las vacantes del personal laboral, que se produzcan en los diferentes Centros de Trabajo, se proveerán a través de los siguientes turnos, indicados por orden de prelación:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslado voluntario.
- c) Concurso, Concurso-oposición o oposición libre.

ARTICULO 10º

En el caso de reingreso de excedentes voluntarios, la adjudicación de los plazas, se efectuará por orden de presentación de solicitudes, dentro de la categoría laboral correspondiente, y con sujeción a los plazos determinados en el artículo 30.

ARTICULO 11º

Las vacantes no cubiertas por el procedimiento indicado en el artículo 10 precedente, lo serán en base a orden de solicitudes con carácter voluntario, mediante escrito dirigido a la Subdirección General de Personal del Departamento, acordando el lugar y centro de trabajo al que se desea ir destinado, la cual dentro del primer trimestre de cada año y en base a las previsiones de jubilaciones que hayan de producirse a lo largo del mismo, elaborará una relación de vacantes que se publicará en todos los centros de trabajo del Departamento, y resolverá la adjudicación teniendo en cuenta circunstancias personales, familiares y de antigüedad.

Los trasladados no tendrán derecho a indemnización alguna y obligarán al trasladado a permanecer como máximo dos años en el nuevo destino comunitario.

El cambio de puesto de trabajo dentro de cada localización, no implica movilidad geográfica.

ARTICULO 126

Las plazas vacas que se produzcan por "Oferta de Empleo Público", una vez cumplimentados los trámites establecidos en el artículo anterior, se convocarán por la Subdirección General de Personal del Departamento anunciando sus bases y condiciones, para su provisión mediante el sistema de concurso o concurso-oposición.

ARTICULO 127

El personal puede ser contratado como fijo de plantilla o por tiempo determinado, con sujeción a lo establecido en la normativa laboral vigente.

ARTICULO 128

El contrato de trabajo se formalizará siempre por escrito, recibiendo referencia a las normas del presente Convenio, y firmados en el los períodos de prueba correspondientes, que serán, como máximo de cuatro meses para el personal técnico titulado; de dos meses, para el resto de los trabajadores; y de quince días para el personal no cualificado.

Debe entenderse que al trabajador de nuevo ingreso puede someterse a los referidos períodos de prueba, transcurridos los cuales ingresará como fijo en la plantilla laboral del Ministerio del Interior, computando a los dos los efectos al tiempo invertido en tal período.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 129

Naturaleza de la Clasificación.-

- 1.- La clasificación del personal deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el anexo.
- 2.- La realización de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio no presuponere obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los correspondientes servicios no lo requiriera.

ARTICULO 130

El personal sujeción al presente convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos realizados en uno de los siguientes grupos:

- 1- Personal administrativo
- 2- Personal sanitario
- 3- Personal de Arquitectura
- 4- Personal de Conservación y Oficinas varias
- 5- Personal Subalterno

ARTICULO 131

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

1.- Grupo Primero - Personal Administrativo	Nivel
1.1.- Titulados	
1.1.1.- Titulado Grado Superior	1
1.1.2.- Diplomado Universitario	2
1.2.- Administrativos	
1.2.1.- Oficial Administrativo	4
1.2.2.- Auxiliar Administrativo	7
1.3.- Operadores de Terminal	
1.3.1.- Operador de Terminal no Autónomo	5
1.4.- Especialistas de máquinas de oficina	
1.4.1.- Telefonistas	7
2.- Grupo Segundo - Personal Sanitario	
2.1.- Médico	1
3.- Grupo Tercero - Personal de Arquitectura y Delineación	
3.1.- Arquitecto	1
3.2.- Aparejador o Arquitecto Técnico	2
3.3.- Delineante	4
4.- Grupo Cuarto - Personal de Conservación y Oficinas Varias	
4.1.- Cocineros	5
4.2.- Oficial de 1ª	5
4.3.- Oficial de 2ª	6
4.4.- Gobernante	5
4.5.- Camarero	9
4.6.- Jefe del Servicio Técnico	3
4.7.- Encargado de almacén	5
4.8.- Encargado de limpieza	8

	Nivel
4.9.- Conductor	8
4.10.- Limpiadora	10
5.- Grupo Quinto - Personal Subalterno	
5.1.- Conserje de Primera	
5.2.- Peón Especializado	8
5.3.- Conserje de Segunda	8
5.4.- Asesorista	9
5.5.- Operario	9
5.6.- Portero	9
5.7.- Peón	9
5.8.- Mozo	10

ARTICULO 132

Trabajos de Superior e Inferior Categoría.-

Para la realización de trabajos de superior categoría, excepto en los casos de suplencia inferior a tres meses, se requerirá informe previo de la Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida, por un período superior a 6 meses durante un año, o a 6 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 corresponden a las funciones que realmente realice; la Administración estará obligada a incluirlo en el primer concurso que se convoque, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna. Contra la resolución de la Subsecretaría se podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

En por necesidades permanentes e impredecibles de la actividad productiva en el Ministerio, se precisare designar a un trabajador a los tres correspondientes a una categoría inferior a la que tenía atribuida, ello podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunitario a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 133

Plantillas y Escalafones.-

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

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

En los 6 primeros meses de cada año, se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de categoría, antigüedad y destino.

CAPITULO VII

FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 134

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a los de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración.

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

El Ministerio del Interior, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en función de supuestos de transformación o modificación funcional.

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

Estos cursos serán programados en colaboración con la representación laboral.

ARTICULO 21*

Ascensos.-

Las plazas que hayan quedado vacantes, una vez resuelto el concurso de traslado, se proveerán por concurso de ascensos.

Podrá participar en el concurso de ascenso el personal laboral fijo de la categoría inmediata inferior a la plaza de que se trate.

El baremo de mérito y las pruebas de ascenso, en su caso, serán fijadas por la Subdirección General de Personal del Departamento, que realizará la apertura convocatoria, con informe previo del Comité correspondiente.

En ningún caso, el ascenso podrá producirse por el mero transcurso del tiempo de servicio.

ARTICULO 22*

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 actual categoría o categorías superiores, excepto en los casos que se realice titulación de grado medio o superior.

En los casos de nuevos ingresos, el Departamento exigirá, en su caso, la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria o programa de las pruebas a realizar para cubrir dichas vacantes.

CAPITULO VIII

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 23*

La jornada máxima de trabajo será de 1.826 horas en cómputo anual. En aquellos centros de trabajo en los que se vayan realizando jornadas - de 37,5 horas semanales, la jornada efectiva en cómputo anual será de 1.711,5 horas, estimándose como extraordinarias las que excedan de éste - cifra anual.

La jornada que se pacta será objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1986, conforme a lo que pueda determinarse en el Acuerdo Marco vigente a la sazón, o las disposiciones generales del Gobierno.

ARTICULO 24*

1.- El cómputo de horario semanal será el establecido con carácter general en las diferentes unidades administrativas.

2.- Aquellos trabajos que deban ser prestados fuera de dicho horario, su realización será determinada por la Administración en función de las necesidades del servicio.

Cualquiera variación que deban introducirse sobre el horario que viene realizándose, deberán comunicarse a la Subdirección General de Personal, que dará cuenta a la Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje.

3.- A efectos del cómputo de horario, el día se considera dividido en dos períodos: normal y nocturno.

El período normal es comprendido entre las seis y las veintidós horas - del mismo día.

El nocturno es comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

4.- Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo, algún menor de 6 años, o a un discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de jornada de trabajo en un tercio, o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

ARTICULO 25*

Calendario Laboral.-

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

CAPITULO IX

VACACIONES, PERIUDOS Y LICENCIAS

ARTICULO 26*

Vacaciones.-

Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración, a disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El trabajador podrá disfrutar las vacaciones en un solo período o en dos de quince días, previa justificación, y condicionado a las necesidades del servicio. A éste fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 15 de cada mes.

Cuando por necesidades del servicio decididamente justificadas, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrá derecho a una compensación en días, que estudiará la Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje.

ARTICULO 27*

Permisos Retribuidos.-

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

a) Cinco 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 recurrir a exámenes finales laboratorios y demás pruebas de finitividad de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no acumulando en conjunto de diez días al año.

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

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

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

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

ARTICULO 28*

Licencias no Retribuidas.-

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

CAPITULO X

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 29*

Suspensión con reserva de puesto.-

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

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

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud por escrito de reintegro. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporación a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo siempre que ello no trastorbe al mismo, apreciándose que hará libremente al Ministerio, el trabajador podrá trabajar por horas abonadas a prorrateo de su sueldo. Si el Departamento tuviera dependencia en la población a que sea destinado al excedente, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles, con sus deberes de trabajador y soldado. En todo caso, percibirá las cesas extraordinarias.

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

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

ARTICULO 30*

Excedencia Voluntaria.-

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. La du-

ración de ésta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y al respecto a ésta situación sólo podrá ser ejercido una vez - por el mismo trabajador, si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicita para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo tendrá fin, en su caso, al que se viera disfrutando.

ARTICULO 31º

Excedencia forzosa.-

La excedencia forzosa que dará lugar a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o selección para un cargo público que imposibilite la existencia al trabajo.

ARTICULO 32º

Reintegración.-

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

La reincorporación de excedente forzoso deberá ser solicitada dentro del mes siguiente al caso en el cargo público.

ARTICULO 33º

Extinción del contrato de trabajo.-

Serán causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

ARTICULO 34º

Incompatibilidades.-

Será de estricta aplicación a todo el personal acogido al presente Convenio lo dispuesto en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85, de 30 de abril, y demás normas de desarrollo.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 35º

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en éste Capítulo.

La facultad disciplinaria del personal comprendido en éste Convenio corresponde al Subsecretario del Departamento.

ARTICULO 36º

Faltas Leves, Graves o Muy Graves.-

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

1.- Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la oficina entelación de la falta al trabajo - por causa justificada, o no ser que prueba la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencias o descuido excusable.

2.- Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivar-

se riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de una enfermedad o accidente.

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

2) La discontinuidad continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o puntado.

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

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

ll) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Departamento.

m) 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.

3.- Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito alguno.

b) La manifestación de insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.

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

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

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

ARTICULO 37º

Sanciones.-

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 hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real de no trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

ARTICULO 38º

Las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose su dictamen a ésta y siendo éstos aquéllos en el mismo.

ARTICULO 39º

Prescripción.-

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 excedente.

ARTICULO 40º

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 impone al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atañando

a la dignidad de la Administración y restitución o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

ARTICULO 419

Todo el trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su integridad o a la consideración debida 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.

ARTICULO 420

Cancelación.-

Transcurridos tres meses, seis meses, o un año desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, no sancionadas con el despido, se acordará la cancelación de las mismas.

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 430

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 al correlativo de ver, 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 políticas de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los comités de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 440

El Ministerio del Interior está obligado a promover, formular y coadyuvar en la aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Organismos y centros de trabajo, así como de facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en éstas materias de los trabajadores que convenga, o cuando existan de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y métodos que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador será obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otros horas, con descanso en éste último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

ARTICULO 450

La formulación de la política de seguridad e higiene, 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 agentes materiales que puedan ocasionarse, y de los medios y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en el que se realice tareas o funciones de producción técnicas y procesos de datos, y periodicidad trienal en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso comprenderá los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y de los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

ARTICULO 460

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, se podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su naturaleza o por la intensidad de los problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de medios propios el Ministerio del Interior podrá solicitar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente en lo relativo 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.

ARTICULO 470

De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, se creará un único comité de seguridad e higiene con ámbito y competencia sobre todas las dependencias del Departamento. Dicho comité estará compuesto por los miembros que se establezcan en el Decreto 432/81 de 2 de marzo.

ARTICULO 480

Las funciones del comité de seguridad e higiene serán las siguientes:

- 1.- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 2.- Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3.- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias asociaciones para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.- Interesar la práctica de recomendaciones médicas a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes, que deberá realizarse, al menos, una vez al año.

5.- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6.- Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7.- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales practicar las investigaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al Director de la Empresa al Jefe y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8.- Dado que en todos los trabajadores reciben una información adecuada en materias de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9.- Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10.- Promover la creación, divulgación y propagación de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales e instituciones especializadas; la colocación de carteles y de avisos de seguridad, y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

11.- Promover la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, superación o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones e otras medidas disciplinarias e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

12.- Recoger una memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado, de la cual, antes del primero de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

ARTICULO 490

El Comité se reunirá, al menos, semestralmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa, o a petición de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión. El Comité por cada reunión que se celebre ordenará el Acta correspondiente, del que se remitirá una copia a la Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje, y una nota informativa al Delegado de Trabajo sobre la labor desarrollada.

Una vez al año el Comité se reunirá con el Subdirector General del Departamento para efectuar un examen conjunto de las cuestiones de Seguridad e Higiene.

Las reuniones del Comité se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardarán, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, en el caso de que la prolongación haya tenido lugar durante el descanso del trabajador.

ARTICULO 500

Los Centros de Trabajo del Departamento deberán cumplir las disposiciones de las Ordenanzas y cuantas materias de Seguridad e Higiene fueran de pertinente aplicación por razón de las actividades que en ellas se realicen.

ARTICULO 510

Los trabajadores tienen la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en los Centros de trabajo, a cuyo fin deberán cumplir fielmente los proyectos de las Ordenanzas y sus disposiciones complementarias, así como las Ordenanzas e instrucciones que a tales efectos les sean dadas por sus superiores.

ARTICULO 520

Se facilitará vestuario apropiado a los trabajadores, para el desempeño de aquellos puestos de trabajo que por sus características así se requiera. La fijación de tales puestos, el número de prendas que correspondan y su renovación serán cuestiones de las que se informará al Comité de Seguridad e Higiene.

En aquellas Unidades Administrativas en que por el Ministerio del Interior se exija vestir uniforme, es obligación del Departamento proporcionar con la periodicidad que se determine, de conformidad con el Comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO XIII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 53º

- Salario Base.-

Es el sueldo que corresponde al Nivel de Trabajador según el Convenio y cuya cuantía es específica en la tabla salarial que figura como anexo a éste Convenio.

ARTICULO 54º

- Complemento de Antigüedad.-

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

Personal de Niveles 1 y 2	2.300 pesetas/mes
Personal de Niveles 3 a 5	2.150 pesetas/mes
Personal de Niveles 6 y 7	2.000 pesetas/mes
Personal de Niveles 8 a 10	1.800 pesetas/mes

Los trienios se perfeccionarán en día primero del mes siguiente a aquél en que el trabajador cumple tres años, o múltiplo de tres, de servicios efectivos en el Ministerio del Interior.

Los trabajadores que vayan perdiendo cantidades en concepto de complemento de antigüedad, entenderán éstas de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de éste Convenio.

ARTICULO 55º

- Otros Complementos Personales.-

Aquéllos trabajadores cuyas retribuciones globales de 1984 incrementas con los aumentos correspondientes a 1985, fueran superiores a lo que resulta de aplicable en éste Convenio, por todos los conceptos, percibirán la diferencia mediante la creación de un complemento personal de carácter abarcable, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

ARTICULO 56º

- Complemento de puesto de trabajo.-

a) Complemento de peligrosidad y toxicidad.-

A los trabajadores que habitualmente realicen tareas que se declare especialmente tóxicas o peligrosas, por resolución de la autoridad laboral competente, se les abonará un complemento equivalente al 20% de su salario base convenido, todo ello sin perjuicio de que por el Ministerio del Interior se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que dieron lugar a éstos complementos, o que mediante resolución de la autoridad laboral competente se declare la inoperancia de tales complementos.

b) Complemento de residencia.-

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

ARTICULO 57º

- Pagos Extraordinarios.-

1.- Los trabajadores adscritos a éste Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base convenido y complemento por antigüedad y/o complemento personal no abarcable sustitutivo de la antigüedad consolidada, abonándose en los meses de Junio y Diciembre.

2.- A efectos del cómputo del pago de éstas gratificaciones se entenderá que la de Junio, retribuye al período comprendido entre el 1 y el 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 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.

ARTICULO 58º

- Horas Extraordinarias.-

1.- La cuantía de la hora extraordinaria estará en función de los niveles retributivos, según la tabla anexo al presente Convenio.

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

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

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

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

ARTICULO 59º

- Formas de pago y liquidación.-

1.- La retribución del personal comprendido en éste convenio constituye por el Salario Base y los complementos del mismo. El pago de dicha retribución se efectuará en lo posible, el último día hábil del mes.

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

ARTICULO 60º

- Condiciones de Servicio.-

Las condiciones de servicio, entendiéndose por tales los desplazamientos por orden de la Administración que realice el trabajador o tercero municipal distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, se regirán por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado, actualmente regulada por el Real Decreto 1044/80 de 4 de Julio, capítulo I, y disposiciones complementarias.

Según de aplicación el colectivo contemplado en éste Convenio las causas que den lugar al devengo de Dietas y Gastos, así como las cuantías de éstos y los procedimientos de justificaciones legalmente establecidos.

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

Grupo 2º	Niveles 1 y 2 del Convenio
Grupo 3º	Niveles 3, 4 y 5 del Convenio
Grupo 4º	Niveles 6 al 10 del Convenio

CAPITULO XIV

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

ARTICULO 61º

El Ministerio del Interior podrá proponer la inclusión en su correspondiente presupuesto de gastos, de créditos destinados a la financiación de asistencia y acción social en beneficio de sus trabajadores.

CAPITULO XV

FIRMADO DE EMPLEO

ARTICULO 62º

Dentro de la política de promoción de 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 contribuir halves de empleo con las vacantes que se produzcan por ésta 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 puede completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuya sujeción 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 60 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Junio, o en la forma establecida en la normativa vigente.

CAPITULO XVI

DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 63º

- Derecho de representación colectiva.-

Con el objeto de configurar el contenido básico de la regulación de la representación del personal laboral, debe tenerse en cuenta la naturaleza de los Organismos y las características de los centros de trabajo, sintetizadas en:

- Volumen de personal
- Multiplicidad de centros de diferentes características
- Dispersión geográfica de los centros.

Por todo ello y con el fin de dar cumplimiento al Título II del Estatuto de los Trabajadores, se adaptarán las normas electorales que tienden a la concentración en un Único Comité de Empresa de ámbito nacional para cada uno de los Grupos que configuran en el artículo 21.

Con la proporción que resulta del proceso electoral de los mencionados Comités, se formará una comisión negociadora por los Sindicatos que hayan obtenido la representación exigida en la legislación vigente y, en proporción al resultado electoral, no siendo el número de miembros de la misma superior a seis por parte de la representación laboral y de igual número los designados por la Administración.

ARTICULO 62º

Competencias de los Comités.-

Los Comités de Empresa tendrán las competencias atribuidas a los mismos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 65º

Funciones.-

Los Comités de Empresa y Delegados de personal tendrán los derechos y obligaciones que se establezcan en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en concreto:

- 1.- Informar a los trabajadores que representen así como recibir información de los mismos sobre los problemas que les afectan. Por ello dispondrán de las facilidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y de forma específica dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones concernientes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.
- Para la utilización de estas horas, deberá existir una comunicación previa al Jefe inmediato superior, debiendo éstos y los propios trabajadores poner en conocimiento de la Subsecretaría cualquier abuso que de este derecho observen, al objeto de que puedan adoptar las medidas oportunas y, entre ellas, la comunicación al Comité de Empresa y a las respectivas centrales sindicales.
- Asimismo la Subdirección General de Personal coordinará por escrito a los Jefes respectivos a los que pertenezcan dichos miembros la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical.
- 2.- Se deberá disponer de un local adecuado y apto para la realización de la actividad sindical de los Comités dotado del material necesario e imprescindible para ejercer su labor.
- 3.- En los centros de trabajo con un número superior a 20 trabajadores acogidos a este Convenio se dispondrá de un tablón de anuncios, colocado en lugar visible que ofrezca posibilidades de comunicación fácil a los trabajadores, pudiendo en éstos y en el resto de centros utilizar los tablones de anuncios propios de la Administración, o bien los tablones utilizados por otros colectivos del Ministerio.
- 4.- Existir informes en materia de:
 - Clasificaciones profesionales y reclamación sobre las mismas.
 - Plantillas.
 - Sistema de control de rendimiento.
 - Sanciones y despidos.

En todos cuantos casos sean requeridos por la Subdirección del Departamento.

Los Comités tendrán obligados a colaborar con la Jefatura de los Servicios en cuanto pueda redundar en el buen funcionamiento de los mismos.

3.- Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de las garantías previstas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse el número de horas de los distintos miembros del Comité y, en su caso, de los delegados de personal; en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su reanudación.

6.- Derecho de reunión: Los trabajadores tendrán derecho de reunión de acuerdo con lo previsto en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 66º

Representación Sindical.-

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

Los sindicatos debidamente acreditados, podrán utilizar los tablones de anuncios habilitados al efecto, según lo previsto en los artículos anteriores.

2.- Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración, los que figuran como tales para los procesos electorales) cuyo plantilla exceda de 20 trabajadores, siempre que cuente en los mismos con una afiliación superior al 15 %.

No obstante, debido a la dispersión de centros, se podrá agrupar a los afiliados al Sindicato de varios centros de una misma provincia en una sola sección sindical, considerando a la misma como sección sindical de centro.

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

de defender los intereses del Sindicato o Confederación o quien representen y los de los afiliados del mismo en el centro de trabajo y servir de instrumentos de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos, obligaciones, competencias, garantías y funciones que los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores, debiendo comunicarse previamente a los jefes correspondientes, y con un máximo de seis horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realizara esta información, el departamento explicará sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el mes de 48 horas.

No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones siempre que estén basados en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical. Si al despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente sancionatorio, para lo que se nombrará instructor, oídas las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa al que pertenezca, y en el caso al Sindicato correspondiente. La decisión del Departamento será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

1.- Será de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 896/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 896/1985.

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

4.- La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como faltas muy graves, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuyo ámbito se integran tales faltas y sanciones según corresponda.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

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

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

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

2.- Para aquellos trabajadores procedentes del citado colectivo que no acepten la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente convenio, especialmente jornada, etc, los incrementos que pudieran corresponderles serán objeto de abstracción en su totalidad, mediante la reducción correspondiente del Complemento Personal Transitorio, de acuerdo con el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

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

- 1.- Se mantendrán fijas e inalterables las cuantías de los complementos de antigüedad perfeccionados, los cuales tendrán el carácter complemento personal no absorbible.
- 2.- 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.
- 3.- En los casos de variación de sueldo por ascenso o cambio de categoría se seguirán percibiendo como antigüedad las cantidades correspondientes a las categorías anteriores, si bien se computará el período iniciado en la última como si se hubiese servido íntegramente en la misma. Cuando la variación del sueldo se produzca por disposición legal, se estará a lo que en cada caso se establezca.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Habiéndose tenido en cuenta en la elaboración del cuadro retributivo para las distintas categorías laborales la existencia de honorarios inferiores de algunos colectivos a los que figuran en el artículo 23 del presente Convenio, siendo compensados en el incremento retributivo que representará el nivel económico asignado, la jornada de estos trabajadores será la indicada en dicho artículo del presente Convenio. La aceptación del pago de la primera nómina en aplicación de la tabla salarial del presente Convenio supondrá la aceptación expresa de tal jornada.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 1986

Nivel	Salario BASE MENSUAL	Salario BASE ANUAL (x 12)
I	114.500	1.374.000
II	95.800	1.149.600
III	86.678	1.040.136
IV	86.268	1.035.216
V	71.628	859.536
VI	64.462	773.544
VII	57.300	687.600
VIII	54.438	653.256
IX	52.334	628.008
X	50.000	600.000

ANEXO II

VALOR HORA EXTRA

NIVELES	VALOR HORA EXTRA	NIVELES	VALOR HORA EXTRA
I	1,750 pesetas	VI	1,056 pesetas
II	1,536 "	VII	950 "
III	1,440 "	VIII	864 "
IV	1,296 "	IX	816 "
V	1,152 "	X	768 "

ANEXO III

ASIMILACIONES DE CATEGORIA SEGUN COMENTARIO DE PROCEDENCIA

NIVEL	CATEGORIA COMENTARIO	CATEGORIA PROCEDENCIA	COMENTARIO
I	TITULADO SUPERIOR		
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	TEC. G.M. (Operador) TIT. G.M.	CONSTRUCCION TRAFICO
III	JEFE SERVICIOS TECNICOS	JEFE SERVICIOS TECNICOS	HIST. CATALUÑA
IV	OFICIAL PRIMERO ADOV.		
V	JEFE DE CONTROL		
	OFICIAL PRIMERO OFICIO	OFICIAL PRIMERO AJES OFICIAL PRIMERO OFICIAL PRIMERO OFICIAL PRIMERO	SIDEROMETALUR. C. ENSEÑANZA PRI. CONSTRUCCION OF. Y DES. (P. DGP)
	OPERADOR TERMINAL NO AUTONOMO	GRABADORES	TRAFICO
	GOBERNANTA	GOBERNANTA GOBERNANTA GOBERNANTA	HIST. ALAVA HIST. CATALUÑA C. ENSEÑANZA PRI.
	ENCARGADO ALMACEN	ENC. ALMACEN ENC. ALMACEN	OF. Y DES. (P. DGP) TRAFICO
VI	OFICIAL SEGUNDO OFICIO	OFICIAL SEGUNDO	CONSTRUCCION
	COCINERO	COCINERO	HIST. CATALUÑA
VII	AUXILIAR	AUXILIAR ADOV. AUXILIAR ADOV. AUXILIAR LABORATORIO	TRAFICO CONSTRUCCION OF. Y DES. (P. DGP)
	TELEFONISTA	TELEFONISTA TELEFONISTA TELEFONISTA TELEFONISTA	OF. Y DES. MALAGA HIST. ALAVA CONSTRUCCION TRAFICO
VIII	CONDUCTOR CONSERJE	CONDUCTOR CONSERJE PRIMERA CONSERJE SEGUNDA	TRAFICO HIST. ALAVA HIST. ALAVA
	ENCARGADA LIMPIEZA FEON ESPECIALIZADO	ENCARGADA LIMPIEZA FEON ESPECIALIZADO	OFIC. Y DES. (P. DGP) CONSTRUCCION
IX	ORDENANZA	ORDENANZA ORDENANZA PORTERO ASCENSORISTA	C. ENSEÑ. PRIVADA OFIC. Y DES. (P. DGP) TRAFICO OF. Y DES. (MALAGA)
	FEON	FEON SUELTO CAMARERA	CONSTRUCCION HIST. ALAVA
X	LIMPIADORA	LIMPIADORA LIMPIADORA LIMPIADORA LIMPIADORA LIMPIADORA LIMPIADORA LIMPIADORA	OF. Y DES. (MALAGA) HIST. CATALUÑA CONSTRUCCION TRAFICO C. ENSEÑ. PRIVADA OF. Y DES. GUTRIZC. OF. Y DES. (P. DGP) P. LABORAL G. CIVIL
	MOZO ORDINARIO	MOZO MOZO HELICOPTERO	OF. Y DES. (P. DGP) TRAFICO

ANEXO IV

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL

Las definiciones de categorías profesionales serán elaboradas, en su caso, por la Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje, según lo que determine el Acuerdo Marco.

562

RESOLUCION de 17 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena el registro y publicación del texto del acuerdo de rectificación de errores y omisiones producidos en el Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de la Administración de Hacienda.

Visto el texto del acuerdo de rectificación de los errores y omisiones producidos en el Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de