

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 CONCIERNEN**

#### **ARTICULO 1º**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones del trabajo entre el Ministerio del Interior, de una parte, y el personal laboral que presta sus servicios en el mismo, acogido al ámbito personal que se fija en el art. 3, por otra.

## **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 Política 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 preste 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 que se hace referencia en el art. 2.

#### **ARTICULO 5º**

##### **Período 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 1985. Tendrá un período de vigencia de dos años, que finalizará el 31 de diciembre de 1986, sin perjuicio de lo que pueda disponerse en futuros Acuerdos Marcos 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 disponga la Ley de Presupuestos para cada

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

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 facultados 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 alcance 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 INGRESOS**

#### **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 selección:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Traslado voluntario.
- Concurso. Concurso-oposición u oposición libre.

#### **ARTICULO 10º**

En el caso de reingreso de excedentes voluntarios, la adjudicación de las 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 precedente, lo serán en base a quienes lo solicitan con carácter voluntario, mediante escrito dirigido a la Subdirección General de Personal del Departamento, exponiendo 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 traslados no darán derecho a indemnización alguna y obligarán al trasladado a permanecer como mínimo dos años en el nuevo destino concedido.

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

#### ARTÍCULO 12º

Las plazas netas 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.

#### ARTÍCULO 13º

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

#### ARTÍCULO 14º

El contrato de trabajo se formalizará siempre por escrito, haciéndose referencia a las normas del presente Convenio, y fijándose en él 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 el trabajador de nuevo ingreso queda sometido a - los referidos períodos de prueba, transcurridos los cuales ingresarán como fijos en la plantilla laboral del Ministerio del Interior, computando a to dos los efectos el tiempo invertido en tal período.

### CAPÍTULO VI

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 15º

##### 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 contenida en el presente Convenio no presupone obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los correspondientes servicios no lo requiere.

#### ARTÍCULO 16º

El personal acogido 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 Oficios varios
- 5.- Personal Subalterno

#### ARTÍCULO 17º

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.- Telefonista  | 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 Oficios Varios |       |
| 4.1.- Cocineros  | 6     |
| 4.2.- Oficial de 1ª  | 5     |
| 4.3.- Oficial de 2ª  | 6     |
| 4.4.- Gobernanta   | 5     |
| 4.5.- Camarera   | 9     |
| 4.6.- Jefe del Servicio Técnico                              | 3     |
| 4.7.- Encargado de almacén                                   | 5     |
| 4.8.- Encargada de limpieza                                  | 8     |

|                   | Nivel |
|-------------------|-------|
| 4.9.- Conductor   | 8     |
| 4.10.- Limpiadora | 10    |

#### 5.- Grupo Quinto - Personal Subalterno

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 5.1.- Conserje de Primera | 8  |
| 5.2.- Peón Especializado  | 8  |
| 5.3.- Conserje de Segunda | 9  |
| 5.4.- Ascensorista        | 9  |
| 5.5.- Ordenanza           | 9  |
| 5.6.- Portero             | 9  |
| 5.7.- Peón                | 9  |
| 5.8.- Mozo                | 10 |

#### ARTÍCULO 18º

##### 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 corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 6 meses durante un año, o a 8 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.

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

#### ARTÍCULO 19º

##### 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 hubiera lugar.

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

### CAPÍTULO VII

#### FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN

##### PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 20º

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 profesionales 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. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, en - las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo, en ningún caso, de diez días al año.

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

Estos cursos serán programados en colaboración con la representación laboral.

#### ARTÍCULO 21º

##### Ascensos.-

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

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 fijados por la Subdirección General de Personal del Departamento, que realizará la oportuna convocatoria, con informe previo del Comité correspondiente.

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

#### ARTÍCULO 22º

##### 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 requiera 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.

### CAPÍTULO VIII

#### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 23º

La jornada máxima de trabajo será de 1.825 horas en cómputo anual. En aquellos centros de trabajo en los que se vayan realizando jornadas de 37½ horas semanales, la jornada efectiva en cómputo anual será de 1.741,87 horas, estimándose como extraordinarias las que exceden de esta cifra anual.

La jornada que se pacte 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.

#### ARTÍCULO 24º

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.

Cualesquiera variaciones que deban introducirse sobre el horario que vige se 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 el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día.

El nocturno el 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 disminuido 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.

#### ARTÍCULO 25º

##### Calendario Laboral.-

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

### CAPÍTULO IX

#### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### ARTÍCULO 26º

##### 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 debidamente 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.

#### ARTÍCULO 27º

##### Permisos Retribuidos.-

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

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

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

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

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

#### ARTÍCULO 28º

##### 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 quince 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 estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

### CAPÍTULO X

#### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 29º

##### Suspensión con reserva de puesto.-

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 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 cincuenta semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social substitutivo 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 licenciamento 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 transforme el mismo, apreciación que hará lógicamente el 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 el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles, con sus deberes de trabajador y soldado. En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en el que será de aplicación a la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciben 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.

#### ARTÍCULO 30º

##### 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 el derecho a ésta situación sólo podrá ser ejercida otra 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 solicite para atender al 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 pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

#### ARTÍCULO 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 elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

#### ARTÍCULO 32º

##### Reincorporaciones.-

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 ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

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

#### ARTÍCULO 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.

#### ARTÍCULO 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 558/85, de 30 de abril, y demás normas de desarrollo.

### CAPÍTULO XI

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 35º

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

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

#### ARTÍCULO 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 debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe 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.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 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.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Departamento.
- n) 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 doloso.
- b) La manifiesta 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.

#### ARTÍCULO 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 dejado de 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.

#### ARTÍCULO 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 audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

#### ARTÍCULO 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 expedientado.

#### ARTÍCULO 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 imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando -

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

#### ARTÍCULO 41º

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

#### ARTÍCULO 42º

##### 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

#### ARTÍCULO 43º

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.

#### ARTÍCULO 44º

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

#### ARTÍCULO 45º

La formulación de la política de seguridad e higiene, partirá del análisis estadístico y casual 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 ocasionales, y de las medidas 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 técnica 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.

#### ARTÍCULO 46º

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 dimensión 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 sistema de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

#### ARTÍCULO 47º

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.

#### ARTÍCULO 48º

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 establecidos 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 reconocimientos médicos 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 producidos en la empresa con objeto de evitar unos y otros, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo.

8.- Cuidar de que todos los trabajadores reciban 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 enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicatos especializados; la colocación de carteles y de avisos de seguridad, y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

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

12.- Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren 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.

#### ARTÍCULO 49º

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 extenderá 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 mediodía.

#### ARTÍCULO 50º

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 ellos se realicen.

#### ARTÍCULO 51º

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.

#### ARTÍCULO 52º

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 corresponde 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 proporcionarlo con la periodicidad que se determine, de conformidad con el Comité de Seguridad e Higiene.

## CAPÍTULO XIII

## RETRIBUCIONES

## ARTÍCULO 53º

## - Salario Base.-

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

## ARTÍCULO 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 percibiendo cantidades en concepto de complemento de antigüedad, mantendrán éstas de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de éste Convenio.

## ARTÍCULO 55º

## - Otros Complementos Personales.-

Aquellos trabajadores cuyas retribuciones globales de 1984 incrementadas 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 absorbible, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

## ARTÍCULO 56º

## - Complementos de puesto de trabajo.-

## a) Complemento de peligrosidad y toxicidad.-

A los trabajadores que habitualmente realicen tareas que se declaren especialmente tóxicas o peligrosas, por resolución de la autoridad laboral competente, se les abonará un complemento equivalente al 20% de su salario base convenio, 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 inexistencia de tales complementos.

## b) Complemento de residencia.-

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

## ARTÍCULO 57º

## Pagas Extraordinarias.-

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

2.- A efectos del cómputo del pago de éstas gratificaciones se entenderá que la de Junio, retribuye el 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.

## ARTÍCULO 58º

## Horas Extraordinarias.-

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

2.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de horas que exceden 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, siendo 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.

## ARTÍCULO 59º

## Formas de pago y liquidación.-

1.- La retribución del personal comprendido en éste convenio constituida 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 lebo- ral se documente adecuadamente con recibos de salarios que se ajustará al modo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

## ARTÍCULO 60º

## Comisiones de Servicio.-

Las comisiones de servicio, entendiéndose por tales los desplazamientos por orden de la Administración que realice el trabajador a término municipal distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, se regirán por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado, actualmente reguladas por el Real Decreto 1344/84 de 4 de Julio, capítulo I, y disposiciones complementarias.

Señalando de aplicación al 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  |

## CAPÍTULO XIV

## ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

## ARTÍCULO 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.

## CAPÍTULO XV

## FOMENTO DE EMPLEO

## ARTÍCULO 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 constituir bolsas 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 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 condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Junio, o en la forma determinada en la normativa vigente.

## CAPÍTULO XVI

## DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

## ARTÍCULO 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, sintetizados 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 adoptarán las normas electorales que tiendan a la concentración en un único Comité de Empresa de ámbito nacional para cada uno de los Organismos que configuren en el artículo 2º.

Con la proporción que resulte 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.

#### ARTÍCULO 64º

##### Competencias de los Comités.-

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

#### ARTÍCULO 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 conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

Para la utilización de estas horas, bastará 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 comunicará 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 tabloneros de anuncios propios de la Administración, o bien los tabloneros utilizados por otros colectivos del Ministerio.

4.- Emitir informes en materia de:

- Clasificaciones profesionales y reclamación sobre las mismas.
- Plantillas.
- Sistema de control de rendimientos.
- Sanciones y despidos.
- En todos cuantos casos sean requeridos por la Subdirección del Departamento.

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

5.- 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 remuneración.

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.

#### ARTÍCULO 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 tabloneros 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 plantillero exceda de 50 trabajadores, siempre que cuente en los mismos con una afiliación superior al 15 %.

No obstante, debido a la dispersidad 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 a 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 realizase esta información, el departamento expone sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo 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 el despedido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, pero lo que se nombrará instructor, dándose 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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 596/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puecan 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 596/1985.

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

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Para los trabajadores procedentes del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado que presten 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 provenientes de MEDSE que acepten expresamente las condiciones de trabajo establecidas en el convenio mediante la firma de la primera nómina que se abone de conformidad con el mismo. La regulación salarial de 1984 supondrá un incremento máximo del 5 %.

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

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 forma un complemento de naturaleza personal al que será de aplicación lo previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y por consiguiente será objeto de absorción con cualesquiera mejoras futuras tanto las derivadas de complementos con carácter general y excepcional, como por cumplimiento de trienios, cambio de puesto o ascenso de categoría.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Los complementos de antigüedad, cualesquiera que sea su cuantía y períodos de devengo que los trabajadores vergen 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 sueldos por ascenso o cambio de categoría se seguirán percibiendo como antigüedad las cantidades correspondientes a las categorías anteriores, si bien se computará el período iniciado en la última como si se hubiese servido íntegramente en la nueva. Cuando la variación del sueldo se produzca por disposición legal, se estará a lo que en cada caso se establezca.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

El complemento personal transitorio que figura 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 aludido complemento personal transitorio, en la cuantía resultante a 31 de diciembre de 1985 se dividirá por 10 siendo el cociente resultante la cantidad máxima a absorber en cómputo anual - por los antedichos incrementos retributivos, excepto los derivados de incrementos adicionales al general, a que antes se hace referencia que en todo caso serán absorbidos al 100 por 100. En 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 alícuotas.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Habiéndose tenido en cuenta en la elaboración del cuadro retributivo para las distintas categorías laborales la existencia de horarios inferiores de algunos colectivos a los que figuran en el artículo 23 del presente Convenio, siendo compensados en el incremento retributivo que representa 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 suondrá la aceptación expresa de tal jornada.

ANEXO ITABLA DE RETRIBUCIONES 1985

| Nivel | Salario<br>BASE MENSUAL | Salario *<br>BASE ANUAL ( x 12 ) |
|-------|-------------------------|----------------------------------|
| I     | 114.500                 | 1.603.000                        |
| II    | 95.500                  | 1.237.000                        |
| III   | 88.675                  | 1.241.500                        |
| IV    | 85.258                  | 1.193.750                        |
| V     | 71.625                  | 1.002.750                        |
| VI    | 64.462                  | 902.475                          |
| VII   | 57.300                  | 802.200                          |
| VIII  | 54.425                  | 752.090                          |
| IX    | 52.334                  | 732.675                          |
| X     | 50.000                  | 700.000                          |

ANEXO IIVALOR HORA EXTRA

| NIVELES |               | NIVELES |               |
|---------|---------------|---------|---------------|
| 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 IIIASIMILACIONES DE CATEGORIA SEGUN CONVENIO DE PROCEDENCIA

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

ANEXO IVDEFINICION 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