

**564** *RESOLUCION de 20 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia, suscrito por la representación de la Dirección y por el Comité de Empresa el día 31 de octubre de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 14 de noviembre de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda según dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

Madrid, 20 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA**

**CAPITULO I**

**AMBITO DE APLICACION**

Art. 1.º **Ambito funcional.**- El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre el Ministerio de Educación y Ciencia y los trabajadores que en él presten sus servicios.

Se entenderán comprendidos dentro del ámbito del Ministerio de Educación y Ciencia, en cuanto lugar de trabajo, los Servicios Centrales, las Direcciones Provinciales, los Centros docentes dependientes del Departamento, y cuantos Centros pasen a depender en el futuro del mismo.

Art. 2.º **Ambito personal.**- Este Convenio afectará al Personal Laboral cuyo contrato haya sido formalizado o asumido por la Dirección General de Personal y Servicios y perciba sus retribuciones con cargo a los correspondientes créditos de personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 3.º **Ambito territorial.**- El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia, radicados en el territorio nacional, a excepción de aquéllos que hayan sido transferidos a las Comunidades Autónomas.

Art. 4.º **Vigencia temporal.**- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el B.O.E.. No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1985. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1986.

Art. 5.º **Prórrogas y denuncia.**- Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de dos meses a su expiración.

No obstante lo anterior, a instancia de cualquiera de las partes, anualmente, con un preaviso de dos meses, se negociará la revisión de las retribuciones reflejadas en las tablas salariales de este Convenio.

Art. 6.º **Forma y condiciones de revisión del Convenio.** En el caso de plantearse revisión del Convenio, la parte que la solicite deberá formular su petición acompañándola de propuesta articulada de la misma y, en su caso, de los estudios económicos pertinentes.

Art. 7.º **Indivisibilidad del Convenio.** Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de las cláusulas o articulados, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

**CAPITULO II**

**GARANTIAS**

Art. 8.º **Compensación y absorción.**- 1.- Este Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o decisiones arbitrales, bien por decisión unilateral del Ministerio de Educación y Ciencia, en cómputo global y anual.

2.- Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio, en la medida que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

**CAPITULO III**

**COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA**

Art. 9.º Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio dentro de los 20 días siguientes a la fecha de su publicación. La presidencia de la Comisión Paritaria será desempeñada sucesivamente y alternativamente por un miembro de cada una de las representaciones. Su documentación y actas serán expedidas por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte con una periodicidad como máximo mensual, y dicha reunión se celebrará dentro de los cinco días siguientes a contar desde la recepción de la comunicación. Con carácter extraordinario, podrá reunirse a instancia de parte cuando la urgencia y gravedad del asunto lo requiera.

**Composición:**

6 representantes del Ministerio de Educación y Ciencia y 6 representantes de los trabajadores.

**Funciones:**

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

e) Informar las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas sobre reclamaciones profesionales.

f) La conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante otros Organismos competentes.

#### CAPITULO IV

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10<sup>a</sup> La disciplina y organización del trabajo en cada Centro, Unidad o Servicio, corresponde a la Dirección de los mismos, con sujeción a las normas y disposiciones legales en vigor. Dentro del ámbito de competencias del Ministerio de Educación y Ciencia, con anterioridad a la implantación o modificación de los sistemas de organización y control, se deberá consultar a los representantes de los trabajadores - Comité Intercentros y Secciones Sindicales -, que emitirán el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante.

#### CAPITULO V

##### PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS.

Art. 11<sup>a</sup> La selección y contratación del Personal Laboral en los diferentes Organismos y Centros del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 12<sup>a</sup> El sistema de provisión de vacantes que se establece en este Convenio deberá respetar, en todo caso, el derecho preferente de reingreso de aquellos trabajadores que al tiempo de producirse la vacante ya le hubiesen ejercitado.

Art. 13<sup>a</sup> Las vacantes de personal fijo que convoque el M.E.C. se proveerán, por este orden, mediante turnos de traslado, ascenso y nuevo ingreso.

Art. 14<sup>a</sup> De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, al menos anualmente, se convocará un concurso de traslado y un concurso de ascenso, que tendrán en cuenta los resultados que produjeran producirse de la propia resolución del concurso.

Art. 15<sup>a</sup> Las vacantes se proveerán mediante concurso de traslado entre los trabajadores que ostentan la misma categoría profesional y especialidad a que corresponde la vacante, y que al menos lleven prestando sus servicios dos años en la misma dependencia.

Art. 16<sup>a</sup> Los concursos de traslado y de ascenso serán convocados y resueltos por la Dirección Provincial competente en el lugar donde radique la vacante, a salvo de los Servicios Centrales y del C.P.D., que serán resueltos por el Director del Centro respectivo. En cualquier caso la resolución de los concursos de traslado se hará de acuerdo a un barem que con carácter general establezca la Comisión Paritaria.

Art. 17<sup>a</sup> Los sistemas de ascenso tendrán en consideración los méritos profesionales de los aspirantes, conforme a un Baremo elaborado por la Comisión Paritaria. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Art. 18<sup>a</sup> Los sistemas de ascenso se efectuarán por concurso interno y/o prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo de las categorías inferiores del mismo o distinto grupo profesional. La autoridad competente del M.E.C., consultada la Comisión Paritaria, decidirá el sistema o sistemas aplicables de acuerdo con las características y peculiaridades de los puestos a cubrir.

Art. 19<sup>a</sup> La convocatoria y selección para acceso a las plazas vacantes que deban cubrirse con Personal Laboral fijo de nuevo ingreso, se regirá por lo establecido en la normativa vigente.

Art. 20<sup>a</sup> Se creará una Comisión Evaluadora compuesta por los siguientes miembros:

- 2 vocales elegidos por los representantes legales de los trabajadores.
- 2 vocales designados por el Ministerio de Educación y Ciencia.
- 1 Presidente nombrado por el M.E.C..
- 1 Secretario, aceptado por ambas partes, con voz pero sin voto.

Art. 21<sup>a</sup> El Ministerio de Educación y Ciencia podrá contratar personal, por cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legalidad vigente.

Art. 22<sup>a</sup> Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán en su contenido la concreción temporal -- del período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Art. 23<sup>a</sup> Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el trabajador fijo de plantilla de su misma categoría profesional y puesto de trabajo, pudiendo las partes, en cualquier momento, rescindir la relación laboral sin derecho a indemnización alguna. Cuando se trate de contratos de duración indefinida, transcurrido el período de prueba sin desistimiento, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla, computándose los servicios prestados durante ese período como antigüedad del trabajador en el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 24<sup>a</sup> Movilidad geográfica: 1.- Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso a un Centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, a salvo que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, previo informe del Comité de Empresa, y se haya obtenido la correspondiente autorización administrativa.

2.- Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre extinguir su contrato, con derecho a una indemnización en cuantía igual a la prevista legalmente para la extinción por causas tecnológicas o económicas, o bien aceptar la orden de traslado, en cuyo caso tendrá derecho a las compensaciones económicas señaladas para estos supuestos en el artículo 60 de este Convenio. Para la incorporación obligatoria del trabajador a su nuevo puesto de trabajo deberá transcurrir, al menos, un plazo de treinta días, contado a partir de la fecha de la autorización administrativa.

3.- En la adopción de medidas de traslado deberá respetarse, dentro de cada categoría profesional, la prioridad de permanencia en sus puestos, y en el orden que se relaciona, de los siguientes trabajadores:

- a) Los representantes legales de los trabajadores.
- b) Los trabajadores que padezcan una minusvalía física reconocida médicamente.
- c) Los trabajadores con cargas familiares.
- d) Los trabajadores mayores de 50 años.

Si existiera concurrencia de igualdad de circunstancias en dos o mas trabajadores, será trasladado el trabajador con menor antigüedad al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

4.- El trabajador trasladado forzoso mantiene un derecho de preferencia para ocupar las vacantes que se producen, dentro de su categoría profesional, en el Centro de trabajo de origen, a salvo que no proceda legal o convencionalmente.

En el supuesto de que varios trabajadores trasladados soliciten cubrir una misma vacante se respetará el derecho de prioridad del trabajador de mayor antigüedad.

5.- Por razones técnicas, organizativas o productivas o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, el Ministerio de Educación y Ciencia podrá desplazar temporalmente a su personal, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Ministerio. En los casos de desplazamiento se deberá comunicar la medida adoptada al Comité de Centro.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

6.- Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuere trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Art. 25<sup>a</sup> Movilidad funcional y traslados impropios: 1.- El trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo, que no implique cambio de residencia, o serle encomendada la realización de funciones distintas a las que venga desempeñando, cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas. Dichas modificaciones, dentro del respeto a los derechos económicos y profesionales, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

La Dirección del Centro deberá comunicar al Comité la medida adoptada, con indicación de la causa o causas justificativas.

2.- En aquellos casos en los que se encomiende al trabajador funciones de categoría superior o inferior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 23), a salvo en lo que se refiere al periodo de tiempo de desempeño de funciones de categoría superior que no podrá exceder de seis meses durante un año y ocho en cómputo bianual.

## CAPITULO VI

### CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 26<sup>a</sup> El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los grupos y categorías que encuadran las especialidades y niveles que figuran en el Anexo I.

Art. 27<sup>a</sup> Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo II. Estas categorías tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener cubiertas todas ellas, si las necesidades del servicio no lo requieren.

Art. 28<sup>a</sup> Escalafones: El escalafón del personal se exponerá públicamente, con expresión del plazo de reclamación, con antelación a la convocatoria del concurso de traslado. En cualquier caso, las vacantes que puedan producirse se comunicarán al Comité de Centro correspondiente.

Art. 29<sup>a</sup> Documento de identificación: El Ministerio de Educación y Ciencia expedirá al personal con contrato laboral acogido al presente Convenio, documento de identificación. Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir la documentación identificativa necesaria para beneficiarse de todos los servicios a que tenga derecho el personal de este Ministerio, tales como: guarderías, economatos, acceso libre a museos, etc..

Art. 30<sup>a</sup> Reconocimiento de funciones: La Dirección del Centro de trabajo, en el ámbito de su competencia, está obligada a entregar a instancia del trabajador, certificado acreditativo del tiempo del servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos íntegros, así como de cualquier circunstancia que, relativa a su situación laboral, se tenga constancia en el Centro.

## CAPITULO VII

### FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 31<sup>a</sup> Formación Profesional: Las partes firmantes de este Convenio colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional o integral de los trabajadores. Como contrapartida, éstos asumen la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales y psicotécnicas que para lograr aquellos fines se establezcan por la Dirección y adquirir los conocimientos no sólo de su especialidad, sino de las especialidades conexas, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 32<sup>a</sup> Comisión de Formación Profesional: Se crea una Comisión Paritaria para la Formación Profesional, con la finalidad de estudiar y elaborar el sistema de formación que mejor se adapte a las peculiaridades de los distintos grupos de trabajadoras. Para ello elaborará, dentro de las disponibilidades presupuestarias, un plan de formación que deberá atender a las siguientes áreas:

1. Formación dirigida a la elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
2. Formación para corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de categoría, cubriendo con ello lagunas en la formación inicial.

3. Formación para actividades conexas y otras con el fin de lograr la máxima polivalencia profesional en aquellos casos en que la especialización inicial sea muy concreta y la mayor dimensión de conocimientos no prejuzgue la necesaria intensidad en su aplicación.
4. Formación para el ascenso dentro de la línea directa de promoción profesional.
5. Perfeccionamiento profesional.

El tiempo empleado en la asistencia a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional se considerará como trabajo efectivo.

Art. 33<sup>a</sup> La formación a la que se refiere el número 1 del precepto anterior tendrá como objetivo principal dotar a todo el personal que no lo posea del Certificado de Estudios Primarios o equivalente y/o título de Graduado Escolar, como requisito indispensable para toda promoción profesional, por medio de cursos de alfabetización y perfeccionamiento cultural.

El personal que aún careciendo del certificado de Estudios Primarios posea los conocimientos necesarios para obtenerlo, podrá ser examinado aprovechando las pruebas finales de los cursos mencionados con dispensa de escolaridad.

Art. 34<sup>a</sup> Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, y de vacaciones, sin colisionar con el régimen de preferencias previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 40), así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y otras 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.

#### CAPÍTULO VIII

##### JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Art. 35<sup>a</sup> **Jornada.** - La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, o de 1.712 horas en cómputo anual.

Art. 36<sup>a</sup> **Horario.** - 1.- El horario de los trabajadores afectados por este Convenio se acomodará al vigente para los funcionarios públicos al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia, y que en la actualidad está establecido, con carácter general, en régimen de horario flexible de lunes a viernes de 7,45 a las 19 horas. Con un período de permanencia obligatoria para todos los trabajadores entre las 9 y las 14 horas.

La parte flexible de cumplimiento de la jornada, hasta el límite de la jornada máxima ordinaria, se totalizará en cómputo semanal.

2.- El trabajador sólo podrá acogerse al horario flexible en los casos que sea de aplicación para el resto del personal en el Centro o Dependencia donde preste sus servicios profesionales.

3.- La necesaria vinculación que, dentro del sistema de organización productiva vigente en cada Centro, debe existir en cuanto al régimen general horario de todo el per-

sonal justifica que si por necesidades del servicio el Ministerio de Educación y Ciencia modificase el horario ordinario de los funcionarios podrá, asimismo, alterarse en los mismos términos el régimen de cumplimiento de la jornada para el Personal Laboral afectado por este Convenio, sin necesidad de tener que acudir al procedimiento previsto para estos casos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 41).

4.- Si por necesidades del servicio un grupo de trabajadores no pudiera desempeñar sus funciones dentro del horario ordinario la Dirección del Centro, oído al Comité, podrá establecer horarios especiales acomodados a las circunstancias concurrentes, respetándose, si ello fuera posible, las condiciones más beneficiosas que se vinieran discutiendo en materia de horario. En los supuestos de falta de acuerdo respecto a la modificación del horario se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5.- Los trabajadores contratados específicamente para prestar su trabajo en turno de noche mantendrán su régimen de cumplimiento de la jornada.

Art. 37<sup>a</sup> **Descanso en régimen de jornada continuada.** - El trabajador tiene derecho a una interrupción de la jornada de 30 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 38<sup>a</sup> El calendario laboral será el establecido con carácter general para todos los Organos de la Administración.

Art. 39<sup>a</sup> Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas o fracción de hora que excedan de la duración de la jornada laboral máxima, establecida con carácter general en este Convenio.

#### CAPÍTULO IX

##### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 40<sup>a</sup> Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores. La fecha de disfrute se fijará preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. En la determinación concreta del momento de disfrute, y dentro del respeto a las preferencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 38), se tendrá en cuenta el criterio de la mayor antigüedad del trabajador en el Centro de trabajo.

Art. 41<sup>a</sup> 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.

Art. 42<sup>a</sup> El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

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

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables 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. 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.

b) Los días 6, 24 y 31 de Diciembre.

#### CAPITULO X

##### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 43<sup>a</sup> 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 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.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia 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.

Art. 44<sup>a</sup> La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido 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 de 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, si que se viniera disfrutando.

Art. 45<sup>a</sup> El trabajador excedente voluntario que solicita su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

Art. 46<sup>a</sup> La excedencia forzosa, que dará derecho 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. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### CAPITULO XI

##### EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 47<sup>a</sup> Dimisión del trabajador.- En los casos de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador se deberá respetar un plazo de preaviso de un mes para el personal cualificado y de quince días para el resto de los trabajadores.

#### CAPITULO XII

##### REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 48<sup>a</sup> Los trabajadores podrán ser sancionados, a propuesta del Jefe de la Unidad, por la Dirección de los Centros o por el Director General de Personal y Servicios del Departamento, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 49<sup>a</sup> Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta un máximo de dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días en un mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. El incumplimiento de los deberes contractuales por mera negligencia.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concre-

tas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo, establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante 3 días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de 5 días al mes y cerca de 10.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifestación de subordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, habiendo originado por este motivo una sanción anterior.

Art. 50ª Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Para graduar la sanción aplicable dentro de cada categoría de faltas se atenderá a su gravedad, intencionalidad o importancia.

Art. 51ª Las sanciones por faltas graves y 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.

Art. 52ª Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 53ª Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

El M.E.C., a través del órgano directo al que se tuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 54ª 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 por causa injustificada no imputable a la voluntad del trabajador expedientado.

### CAPÍTULO XIII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 55ª El Ministerio de Educación y Ciencia promoverá, formulará y pondrá en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los organismos y centros de trabajo, eliminando con carácter urgente cuando se produzcan las deficiencias que en esta materia afectan a sus dependencias y al personal que en ellas presten sus servicios.

En todos los centros de trabajo se elaborará conjuntamente por la Dirección de cada Centro y el Comité de Seguridad e Higiene un plan de seguridad que será revisado anualmente.

Dentro de los planes de seguridad, se incluirá un plan de lucha contra incendios y un plan de evacuación específico para cada centro de trabajo.

En los centros de proceso de datos, deberá elaborarse un plan de contingencia informática.

A fin de garantizar unos correctos niveles de seguridad, los planes anteriormente citados, deberán permanecer actualizados.

Los Comités de Seguridad e Higiene serán los encargados de velar por el cumplimiento que en dicha materia establece la legislación vigente.

**Art. 56<sup>a</sup>** En los supuestos de trabajo que por sus especiales características lo requieran, se facilitará por parte del centro el vestuario adecuado. Para el personal que a continuación se relaciona éste será:

**Limpiadoras:** Guantes de goma, zapatillas y batas, al menos dos veces al año.

**Mozos:** Chaqueta y pantalón azul de trabajo, un par de zapatos, 3 camisas azules y 3 blancas una vez al año; prenda para la lluvia, en su caso, una vez cada dos años.

**Oficios:** Mozo, bata o dos piezas; 3 camisas azules, 3 camisas blancas y un par de zapatos, una vez al año.

**Vigilantes:** Abrigo y/o prenda de lluvia, en su caso, cada dos años y calzado apropiado al lugar de trabajo, cada año.

**Ordenanzas:** Se facilitarán dos uniformes completos de invierno cada dos años y de verano cada tres.

Para el personal del Centro de Proceso de Datos: 1 bata blanca cada año.

Zuecos ortopédicos para el personal de Sala de Ordenador, Reprografía y Expedición una vez al año.

#### CAPITULO XIV

##### RETRIBUCIONES

**Art. 57<sup>a</sup>** **Retribuciones.**—Las retribuciones del personal acogido al presente Convenio están constituidas por el salario base y los complementos, cuya cuantía y definición se contemplan en los artículos siguientes:

Los importes del salario base y el complemento de antigüedad son los que figuran en el Anexo III.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

El pago de los salarios se efectuará por mes vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente.

**Art. 58<sup>a</sup>** **Plus de residencia en Canarias, Ceuta y Melilla.**—La cantidad que por plus de residencia vienen percibiendo los trabajadores de Canarias, Ceuta y Melilla seguirá manteniéndose y no será absorbible durante el período de vigencia del presente Convenio; en todo caso se estará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo de 20 de Marzo de 1975.

**Art. 59<sup>a</sup>** **Horas extraordinarias.**—El importe de las horas extraordinarias por cada categoría y nivel se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{salario base} + \text{complemento funcional} \times 15}{52 \times \text{n}^{\text{a}} \text{ horas semanales}} \times 1,75$$

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos o festivos y las nocturnas, se abonarán con un incremento del 25% sobre la hora extraordinaria normal.

El trabajador podrá optar entre el abono mediante la fórmula señalada o su compensación por un tiempo equivalente de descanso.

El Ministerio de Educación y Ciencia reducirá al máximo las horas extraordinarias, reservándolas exclusivamente para supuestos excepcionales y propiciará su compensación por tiempo de descanso, en vez de retribuir las monetariamente.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, y a tal fin la dirección del Centro facilitará al Comité, mensualmente, los documentos justificativos de su realización.

**Art. 60<sup>a</sup>** **Indemnizaciones por razón del servicio.**—El personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ser resarcido en las circunstancias, condiciones y límites, en analogía con los criterios contenidos en el Real Decreto 1344/84 de 4 de Julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

**Art. 61<sup>a</sup>** **Complemento de antigüedad.**—1.—Se mantiene el vigente sistema de trienios, con la valoración que se expresa a continuación:

a) Los trienios cuyo cómputo se inició antes del 1 de Enero de 1985 mantendrán su valor actual, al que se aplicará el incremento salarial que se pactó en este Convenio colectivo.

b) Los trienios cuyo cómputo se inició el 1 de Enero de 1985 tendrán un valor igual para todas las categorías profesionales.

2.—Dentro de los niveles de crecimiento salarial que fijó anualmente el Ministerio de Economía y Hacienda se establecerá por vía de pacto los incrementos que se irán aplicando a este complemento.

3.—La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, representar más del diez por 100 a los cinco años, del veinticinco por 100 a los quince años y del sesenta por 100, como máximo, a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

**Art. 62<sup>a</sup>** **Complemento de especial responsabilidad.**—Aquellos trabajadores que sean designados libremente por la Dirección del Centro para ocupar puestos de especial responsabilidad, percibirán con periodicidad mensual el complemento de especial responsabilidad, cuyo importe por nivel orgánico figura en el Anexo IV. Se asignará previo informe del Comité del Centro.

Este complemento dejará de ser percibido por el trabajador cuando la designación para ese puesto sea, en su caso, revocada por la Dirección del Centro o a petición del interesado.

La especial responsabilidad supone ejercer funciones de dirección, planificación, coordinación, supervisión, verificación y control de los medios personales, materiales y cualesquiera otros encomendados al trabajador que detente la especial responsabilidad.

**Art. 63<sup>a</sup>** **Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad.**—Los plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad deberán ser

responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifican.

Para solicitar por vez primera o revisar la calificación de un puesto como penoso, tóxico o peligroso se acudirá a la Autoridad Laboral competente, quien dictará, de acuerdo a sus competencias, la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud. Aprobada la resolución y hasta tanto no se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida para este tipo de pases desde la fecha que marque la resolución.

Art. 64<sup>a</sup> Complemento de especial jornada. - Los trabajadores que habiendo sido contratados en jornada normal de lunes a viernes, y por imperativos del servicio, deban realizar parte de su horario semanal en sábados, domingos o festivos, en virtud de la cláusula adicional que figura en sus contratos, tendrán derecho a percibir el complemento de especial jornada.

El importe por jornada y categoría será el que actualmente se viene acreditando incrementado en un 6,5% para el año 1985.

Este complemento dejará de percibirse, cesando asimismo las obligaciones del trabajador, a petición propia o por decisión de la dirección del Centro, con un período de preaviso de tres meses como mínimo y por escrito.

El complemento de especial jornada se percibirá mensualmente.

Art. 65<sup>a</sup> Complemento de prolongación de jornada. - Los trabajadores que realicen un número superior de horas a su jornada normal de trabajo, como consecuencia de la inclusión en su contrato de trabajo de una cláusula adicional en este sentido, percibirán el complemento de prolongación de jornada.

El importe por hora y categoría de este complemento es el que actualmente se viene acreditando incrementado en un 6,5% para el año 1985.

Este complemento dejará de percibirse, cesando asimismo las obligaciones del trabajador, a petición propia o por decisión de la dirección del Centro, con un período de preaviso de tres meses como mínimo y por escrito.

El complemento de prolongación de jornada se percibirá mensualmente.

Art. 66<sup>a</sup> Complemento funcional. - Aquellos trabajadores dentro de las categorías de encargado, oficial 1<sup>a</sup> y oficial 2<sup>a</sup> que además de realizar las tareas propias de la citada categoría son especialistas y realizan todas las funciones que a continuación se indican tendrán derecho a percibir el complemento funcional que figura en el apartado c):

- a) Rama de electricidad: Control y mantenimiento de los equipos de conversión de energía eléctrica para ordenadores, del sistema centralizado de aire acondicionado, grupo electrogéneo y sistema de alarma, detección y extinción automática de incendios, así como la participación en el montaje e instalación de líneas de transmisión de datos.
- b) Rama de imprenta: Mantenimiento y manejo de las siguientes máquinas reproductoras que constituyen un taller de imprenta de tipo industrial: impresoras de offset en formato DIN-A3 y DIN-A4, o superior, guillotina de tipo industrial, alizadoras automáticas, encuadernadoras, equipos de elaboración de clichés por pro-

cedimientos fotográficos, separadoras y cortadoras de papel continuo y empaquetadora automática.

c) Encargado . . . . .	20.969,- pts.
Oficial 1 <sup>a</sup> . . . . .	7.278,- pts.
Oficial 2 <sup>a</sup> . . . . .	9.010,- pts.

Art. 67<sup>a</sup> Complemento de puesto de trabajo nocturno. - Los trabajadores contratados para desempeñar su trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y mientras realicen su trabajo en dichas condiciones, percibirán una cantidad en concepto de complemento de puesto de trabajo nocturno igual al 25% del salario base y el complemento funcional.

Art. 68<sup>a</sup> Pagas extraordinarias. - El personal acogido al presente Convenio percibirá 3 pagas extraordinarias cuyo importe será la suma del salario base más el complemento funcional y complemento de antigüedad. Se abonarán en las nóminas de Junio, Noviembre y Diciembre.

Al personal que dese o ingrese en el Centro, en el transcurso del año, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, calculándose su importe por doceavas partes en proporción al tiempo trabajado.

CAPITULO XV

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Art. 69<sup>a</sup> Prestaciones sociales. - Acción social. 1.- El presupuesto económico previsto anualmente para acción social será destinado, preferentemente, y por el siguiente orden, a los fines que se indican a continuación:

a) Premio de jubilación. El trabajador que en el momento de su cese por jubilación tenga una antigüedad reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia de, al menos, quince años, percibirá un premio de jubilación.

El premio de jubilación consistirá en una cantidad equivalente a tres meses de salario. Dicha cantidad será incrementada en una mensualidad más por cada cinco años de exceso sobre la antigüedad mínima requerida.

A los efectos de este premio se entenderá por salario mensual el que figure para las pagas extraordinarias.

b) Compensación pro pérdida de ingresos. El trabajador en situación de suspensión del contrato de trabajo por prestación del Servicio Militar o Social sustitutivo podrá percibir una cantidad compensatoria por pérdida de ingresos. La determinación de su cuantía será fija de anualmente por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

c) A otros fines sociales que acuerde el Comité Intercentro.

2.- La realización efectiva de cada uno de los fines reseñados anteriormente estará condicionada a las limitaciones presupuestarias y a los criterios de preferencia.

3.- Para la alteración o supresión de las prestaciones sociales previstas en este capítulo se requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 70<sup>a</sup> El personal laboral al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia tendrá derecho a disfrutar para sí y para

sus hijos de matrícula gratuita en los Centros docentes dependientes de este Organismo, en las mismas condiciones que los funcionarios del Ministerio de Educación y Ciencia.

#### CAPÍTULO XVI

##### FOMENTO DEL EMPLEO

Art. 71<sup>a</sup> Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

#### CAPÍTULO XVII

##### DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

###### I. REPRESENTACION UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

Art. 72<sup>a</sup> Comités de Centro. - 1. - Los Comités de Centro son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de cada Centro de trabajo del M.E.C..

2. - El Comité de Centro elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, y elaborará su propio reglamento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de los Centros.

Art. 73<sup>a</sup> Competencias. - Al Comité de Centro le corresponde ejercitar las competencias de información, asesoramiento y control previstas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 64) y en concreto: Conocer los modelos de contrato de trabajo que se vayan a utilizar, así como los documentos en los que se refleje la terminación de la relación laboral; recibir de la Dirección de Personal copia de las nóminas cuando lo consideren conveniente; ser informado con carácter previo a su ejecución de todos aquellos proyectos o acciones administrativas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Art. 74<sup>a</sup> Garantías. - Los miembros del Comité de Centro tendrán -- las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Centro o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su caso, salvo que se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Centro.

b) Tienen prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su función representativa.

d) Podrán ejercitar colegiadamente la libertad de expresión en los lugares de trabajo, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o

vocacional, comunicando todo ello brevemente a la Dirección del Centro, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente.

e) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborables mensuales retribuidas que determine la Ley. Para facilitar la actividad de representación se podrán acumular las horas que correspondan a los miembros del Comité de Centro en uno o varios de ellos. Para que esta posibilidad se lleve a cabo de manera operativa las cesiones de horas deberán reflejarse documentalmente, debiéndose hacer figurar -- los siguientes datos:

- Nombre y dirección de los Centros afectados.
- Nombre y apellidos del representante en quien recaen la acumulación.
- Nombre y apellidos del o de los cedentes.
- Número de horas cedidas.
- Período para el que se efectúe la cesión, que deberá ser por meses completos, y por anticipado a su utilización.

Dicho documento deberá presentarse en la Dirección de cada Centro, no pudiendo introducirse, con posterioridad, variación alguna para el período al que se contrae la acumulación, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

f) No se incluirá en el cómputo de las horas al tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

g) Cada miembro del Comité de Centro, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por los Sindicatos más representativos.

Art. 75<sup>a</sup> Medios. - En todas las dependencias deberá existir un tablón de anuncios para su utilización por los representantes de los trabajadores. Asimismo, en los Centros de trabajo se facilitará al Comité un local para el desarrollo de sus funciones de representación legal.

Art. 76<sup>a</sup> Comité Intercentros. - Se acuerda la creación de un Comité Intercentros, que será el máximo órgano representativo y colegiado de todo el personal laboral al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

Su constitución y funcionamiento se acordará a las siguientes reglas:

1. - El Comité Intercentros será constituido por un máximo de 13 miembros de los distintos Comités de Centro de trabajo.

2. - La designación de los componentes del Comité Intercentros corresponderá a los representantes de las organizaciones sindicales y/o de las candidaturas de trabajadores no afiliados con presencia en los Comités de Centro de trabajo, debiendo respetarse, en todo caso, la proporcionalidad en la representación de los sindicatos, de acuerdo con los resultados electorales considerados globalmente.

3. - El Comité Intercentros designará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, con las funciones propias de este tipo de cargos.

4. - El Comité Intercentros elaborará su propio reglamento de funcionamiento. Copia del mismo será remitido a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro.

5.- Dentro del ámbito general de representación de su competencia el Comité Intercentros asumirá las funciones que el Estatuto de los Trabajadores (art. 64) atribuye a los Comités de Empresa. Le corresponderá, además, conocer y coordinar los informes que emitan los Comités de Centro de trabajo en los casos en que se tramiten expedientes de modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

6.- Será competencia del Comité Intercentros designar a los representantes de los trabajadores que formarán parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo, así como a aquellos de sus miembros que constituirán la Comisión Paritaria del mismo.

## II. ACCION SINDICAL

Art. 77<sup>a</sup> Función promocional de la acción sindical. El Ministerio de Educación y Ciencia respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del Ministerio; 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.

Art. 78<sup>a</sup> Secciones Sindicales. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos Centros de trabajo que ocupen más de 100 trabajadores de plantilla y siempre y cuando cuenten con un nivel de afiliación superior al 10%.

Se entenderá por Centro de trabajo a estos efectos aquellos que figuren como tales para los procesos electorales.

Art. 79<sup>a</sup> Competencias. Las Secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

a) Fijar en el tablón de anuncios para información sindical, que facilitará el Director de cada Dependencia, aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la utilización de un local para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo ponerse de acuerdo las distintas Secciones sindicales sobre el sistema de uso.

Art. 80<sup>a</sup> Delegado Sindical. 1.- La representación de las Secciones sindicales será ostentada por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo.

2.- La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien represente y la de los afiliados al mismo, en el Centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre la Organización Sindical y el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 81<sup>a</sup> Garantías. El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte de un Comité de Centro, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités (art. 68 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 82<sup>a</sup> Atribuciones. Se confiere al Delegado sindical las siguientes atribuciones:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que el Ministerio ponga a disposición de los Comités,

estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y del Comité Intercentro, con voz pero sin voto.

c) Ser oído por el Ministerio de Educación y Ciencia previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 83<sup>a</sup> Cuota sindical. Siempre y cuando exista conformidad de los trabajadores afiliados, a requerimiento del Delegado Sindical, el Ministerio procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia.

Para que pueda interrumpirse dicha detracción el trabajador deberá comunicarlo al Ministerio en el mes anterior a aquel en que daba lugar sin efecto la orden anterior.

## CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. 1) Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito 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 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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

3) Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad 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 (ó 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.

Segunda. Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria de un trabajador, y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1<sup>a</sup>) Los trabajadores integrados en el M.E.C. procedentes de Organismos Autónomos suprimidos cuyas condiciones de trabajo venían reguladas por convenios colectivos propios, quedan incorporados al ámbito personal y funcional de este Convenio y percibirán las retribuciones establecidas en la tabla salarial.

No obstante lo anterior, el personal del Instituto Nacional de Educación Especial no se verá afectado por lo establecido en este Convenio mientras permanezca en vigor su normativa específica o se produzca su integración en el mismo.

Las diferencias salariales que, en su caso, pudieran existir respecto de las retribuciones percibidas en cómputo anual

durante 1984, constituirán un complemento personal y transitorio, que será objeto del tratamiento previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y para aquellos trabajadores que individualmente y de manera expresa acepten la aplicación de la totalidad de las condiciones de trabajo que en este Convenio se pactan, podrán experimentar un incremento global de las retribuciones equivalente al 3,25% de las percibidas durante 1984. Respecto de este montante se determinará el importe del complemento personal y transitorio cuya cuantía absorberá el 50% de los incrementos retributivos que se pacten anualmente.

2º) Composición Comisión Paritaria. En tanto no se constituya el Comité Intercentro, la parte social de la Comisión Paritaria estará formada por un miembro de cada uno de los Comités de Centro y de las Centrales Sindicales Firmantes del presente Convenio.

3º) Comisión Formación Profesional. La Comisión Paritaria de Formación Profesional prevista en este Convenio deberá constituirse dentro del plazo de tres meses, contado a partir de la fecha de publicación del Convenio.

Madrid, 31 de Octubre de 1985.

#### ANEXO I

##### DESCRIPCION DE LAS CATEGORIAS

##### Grupo 1º.- Personal informático

- Técnico de Sistemas
- Analista
- Analista-Programador
- Programador
- Operador
- Grabador-Perforista
- Codificador-Verificador
- Gestor especializado de Seguridad y Producción Informática
- Técnico de transmisión de datos

##### Grupo 2º.- Titulados y técnicos

- Titulados Superiores:
  - = Redactor
  - = Documentalista
  - = Médico
  - = Arquitecto
  - = Otros titulados o asimilados superiores
- Titulados Medios:
  - = A.T.S.
  - = Ingeniero Técnico
  - = Arquitecto Técnico
  - = Técnico Medio de comunicación
  - = Asistente Social
  - = Otros técnicos de Grado Medio
- Técnicos no titulados:
  - = Delinante
  - = Traductor

##### Grupo 3º.- Personal Administrativo

- Personal Administrativo:
  - = Oficial Administrativo (a extinguir)
  - = Auxiliar Administrativo (a extinguir)
  - = Ordenanza

##### Grupo 4º.- Personal de Servicios Generales

- Personal de Servicios Generales:
  - = Encargado
  - = Oficial 1º
  - = Oficial 2º
  - = Telefonista
  - = Vigilante
  - = Mozo
  - = Personal de limpieza
  - = Empleado de mantenimiento y jardinería

#### ANEXO II

##### DESCRIPCION DE FUNCIONES DE LAS CATEGORIAS

##### Grupo 1º

**Técnico de Sistemas.**- Es la persona que dirige, planifica, coordina y supervisa, en su caso, las aplicaciones y los trabajos que, en función del puesto de trabajo -- que desempeñe se le encomiendan. Asimismo, realizará, cuando fuese necesario, los trabajos de análisis, programación y gestión de producción, de nivel superior -- que, en función del puesto de trabajo que desempeñe, se le encomiendan.

**Analista.**- Es la persona que se responsabiliza de las aplicaciones que se le encarguen y, en su caso, coordina las funciones a desarrollar por el personal que de él depende. Igualmente, realizará los trabajos de análisis y, cuando fuese necesario, la programación relativa a las aplicaciones que se le encomiendan.

**Analista-Programador.**- Es la persona que realiza los trabajos de análisis y, cuando fuese necesario, la programación relativa a las aplicaciones que se le encomiendan en función del puesto de trabajo que desempeñe.

**Programador.**- Es la persona que realiza los trabajos de programación que en función del puesto de trabajo que desempeñe se le encomienda.

**Operador.**- Es la persona encargada de atender, manejar y controlar los equipos que tiene asignado y los soportes de información con ellos relacionados, gestionando los recursos disponibles según las especificaciones definidas y los plazos y niveles de calidad previstos.

**Grabador-Perforista.**- Es la persona que graba la información en soportes legibles por ordenador de acuerdo con las especificaciones recibidas.

**Codificador-Verificador.**- Es la persona que prepara los datos de los documentos que se le encomiendan, así como la corrección de errores, verifica, organiza, archiva y expide dichos documentos.

**Gestor especializado de Seguridad y Producción Informática.**- Es la persona cuya misión principal es coordinar y dirigir el funcionamiento de los equipos humanos y materiales de Seguridad y, en caso necesario, las acciones de evaluación del edificio o dependencias afectadas. Secundariamente podrá encomendársele funciones de dirección, planificación y coordinación de trabajos referentes a la organización del C.P.D..

**Técnico de transmisión de datos.**- Es la persona encargada del control y funcionamiento de los equipos de comunicación y transmisión de datos.

##### Grupo 2º

**Titulados Superiores.**- Son las personas que, estando en posesión de la correspondiente licenciatura universitaria,

son contratados por el M.E.C., en consideración al título que poseen, para ejercer con plena responsabilidad las funciones propias de esa graduación.

**Titulados Medios.** - Son las personas que, estando en posesión del correspondiente diploma universitario, son contratados por el M.E.C., en consideración al título que poseen para ejercer con plena responsabilidad las funciones propias de esa graduación.

**Técnicos no titulados.**

**Delineante.** Persona encargada de realizar el desarrollo gráfico de proyectos, concepción e interpretación de impresos y otros trabajos análogos.

**Traductor.** Persona encargada de la traducción de cuantos documentos se le entreguen por parte de la Dirección del Centro.

**Grupo 3<sup>a</sup>**

**Personal Administrativo.**

**Oficial Administrativo (a extinguir).** Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe, funciones administrativas complejas (planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia, redacción de asientos contables, recapitulación de operaciones de diarios múltiples, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos de importancia, informes, etc.).

**Auxiliar Administrativo (a extinguir).** Es el empleado que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Negociado u oficiales administrativos si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de estadísticas, contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia sencilla y similares, así como trabajos de mecanografía con pulcritud y corrección, con un mínimo de 300 pulsaciones por minuto.

**Ordenanza.** Es quien tiene la misión de vigilancia, porteo, realización de encargos relacionados con el Servicio dentro y fuera de las dependencias, recogida y entrega de correspondencia, manejo de máquinas reproductoras multiofistas, fotocopiadoras de oficinas, encuadernadoras, etc., cuando sean autorizados para ello por el Jefe del Centro o dependencia, encendido y apagado de la calefacción y en general cualesquiera otras tareas de carácter análogo que por razón del servicio se les encomienden. Las funciones de porteo, vigilancia, encendido y apagado de calefacción y cuidado de los interiores y exteriores de las dependencias serán desarrolladas prioritariamente por los ordenanzas que ocupen vivienda en el Centro.

**Grupo 4<sup>a</sup>**

**Personal de Servicios Generales.**

**Encargado.** Es la persona que posee conocimientos y experiencia superiores a los Oficiales de primera, cuyas funciones realizará si es preciso, y está capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior, distribuyendo el trabajo, comprobando su correcta ejecución y controlando el tiempo y material empleados.

**Encargado de almacén.** Es la persona encargada de recibir los materiales y mercancías, clasificándolos y distribuyéndolos en las dependencias del almacén, además de su inventario, control y distribución.

**Oficial Primera.** - Es el operario que, estando en posesión de la titulación adecuada y poseyendo la práctica de los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadas, utilizando las máquinas, herramientas y otros efectos necesarios en su caso.

**Oficial Segunda.** Es el que, en posesión de la titulación adecuada, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio, con la suficiente corrección y eficacia.

**Telefonista.** Es quien tiene por misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica y/o télex, estableciendo y atendiendo las comunicaciones telefónicas externas o internas.

**Vigilante.** Es el que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de los terrenos acotados, dependencias y enseres del centro de trabajo.

**Mozo.** Es el operario encargado de ejecutar, principalmente, las tareas de carga, descarga y traslado de enseres y mobiliario, para cuya realización se requiere predominantemente, la aportación de esfuerzos físicos.

**Personal de limpieza.** Es quien, en su jornada de trabajo, realiza funciones de limpieza, manualmente o con máquina, de muebles, despachos, servicios y demás dependencias del centro de trabajo.

**Empleado de mantenimiento y jardinería.** Es quien, teniendo suficiente práctica se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

	Salario base mensual	Trienio mensual
<b>Grupo 1<sup>a</sup></b>		
<b>Personal informático</b>		
Técnico Sistemas nivel 1	129.315	4.466
" " " 2	120.096	4.466
Analista nivel 1	111.679	4.466
" " 2	109.956	4.466
" Programador	98.835	3.573
Programador nivel 1	111.679	4.466
" " 2	83.309	3.573
Técnico de Transmisión Datos	83.309	3.573
Codificador-Verificador nivel 1	95.009	3.573
" " " 2	67.638	2.936
" " " 3	58.333	2.936
Perforista-Grabador nivel 1	95.009	3.573
" " " 2	75.449	3.573
" " " 3	67.638	2.936
" " " 4	58.333	2.936
Gestor especializado seguridad y producción informática	95.009	3.573
Operador nivel 1	95.009	3.573
" " 2	79.695	3.573
" " 3	67.638	2.936
" " 4	64.850	2.936
" " 5	60.509	2.936
<b>Grupo 2<sup>a</sup></b>		
<b>Titulados y Técnicos</b>		
<b>2.1. Titulados Superiores</b>		
Redactor	99.667	3.412
Médico	99.667	3.412
Arquitecto	99.667	3.412

	Salario base mensual	Trienio mensual
Documentalista	99.667	3.412
Otros titulados o asimilados superiores	99.667	3.412
<b>2.2. Titulados Medios</b>		
A.T.S.	80.540	2.259
Ingeniero Técnico	80.540	2.259
Arquitecto Técnico	80.540	2.259
Técnico Medio de Comunicación	80.540	2.259
Asistente Social	80.540	2.259
Otros Técnicos de Grado Medio	80.540	2.259
<b>2.3. Técnicos no titulados</b>		
Delineante	60.609	2.869
Traductor A	80.540	2.259
" B	64.850	2.869
<b>Grupo 3ª</b>		
<b>Personal Administrativo</b>		
Oficial Administrativo (a extinguir)	57.574	2.259
Auxiliar Administrativo (a extinguir)	51.599	2.259
Ordenanza	48.000	2.259

	Salario base mensual	Trienio mensual	Trienio CPD
<b>Grupo 4ª</b>			
<b>Personal Servicios Generales</b>			
Encargado	58.726	2.259	3.491
Oficial 1ª	57.574	2.259	3.491
Oficial 2ª	51.599	2.259	2.869
Telefonista	48.000	2.259	
Vigilante	48.000	2.259	
Mozo	48.000	2.259	
Ascensorista	48.000	2.259	
Personal limpieza	48.000	2.259	
Empleado de mantenimiento y jardinería	48.000	2.259	

## ANEXO IV

## COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD

	Importe mensual
<b>Personal informático</b>	
<b>Nivel 10 y 8</b>	
<b>Puesto de trabajo</b>	
Director de División	8.893
Director Adjunto de División	7.623
Jefe de Departamento	6.986
<b>Nivel 8 y 6</b>	
Jefe de Departamento	6.986
Jefe de Unidad	5.081
Jefe de Grupo	3.911
<b>Personal de Servicios Generales</b>	
Encargado General	8.867

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

565

RESOLUCION de 18 de diciembre de 1985, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza para que los interruptores de control de potencia ICP-M, fabricados por «Stotz-Kontakt, Sociedad Anónima», para su uso como limitadores de corriente, sean comercializados bajo la marca «Hager».

Vista la solicitud formulada ante esta Dirección General por la Empresa citada en la referencia;

Considerando que dichos interruptores automáticos fueron autorizados con fecha 20 de marzo de 1972, publicándose su aprobación en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 12 de abril de 1972, en la que se indicaba que los citados interruptores podían ser comercializados por la marca «Metron-BBC».

Esta Dirección General, considerando que la única variación que se pretende introducir en la fabricación de los mismos es el cambio de la marca comercial en la etiqueta de características, ha tenido a bien autorizar a la firma «Stotz-Kontakt, S. A.», que los citados ICP-M puedan ser comercializados indistintamente por las firmas «Metron, S. A.», bajo la marca «Metron-BBC», y por la firma «Gave Electro, S. A.», bajo la marca «Hager».

Lo que para general conocimiento y de acuerdo con el artículo 21 del Reglamento de Verificaciones Eléctricas, y a efectos de su verificación en los laboratorios oficialmente autorizados y su instalación en los domicilios de los abonados, se publica la presente autorización en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 1985.-La Directora general, Carmen Mestre.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

566

ORDEN de 27 de diciembre de 1985 por la que se autoriza el traspaso de la concesión de la central lechera que en Badajoz (capital) tenía adjudicada «Central Lechera Agropecuaria Pacense, Sociedad Anónima» (CLAPSA), a favor de «Lácteas Extremeñas, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Vista la petición que «Lácteas Extremeñas, Sociedad Anónima», ha elevado ante este Ministerio solicitando autorización para que le sea transferida la concesión de la central lechera que en Badajoz (capital) tiene adjudicada «Central Lechera Agropecuaria Pacense, Sociedad Anónima» (CLAPSA);

Resultando que «Central Lechera Agropecuaria Pacense, Sociedad Anónima» (CLAPSA), es titular de la concesión de la central lechera de Badajoz (capital), con una capacidad mínima de higienización de 10.000 litros en jornada normal de ocho horas, por Orden del Ministerio de Agricultura de 11 de enero de 1973, como consecuencia de la autorización a favor de esta Sociedad del traspaso de la concesión de dicha central lechera adjudicada inicialmente a «Cooperativa de Productores de Leche de Badajoz», mediante Orden conjunta de los Ministerios de la Gobernación y de Agricultura de 27 de julio de 1956;

Resultando que por Orden conjunta de los citados Ministerios de 5 de junio de 1957 se autorizó la puesta en marcha de la central lechera y se estableció en Badajoz (capital) el régimen de obligatoriedad de higienización de toda la leche destinada al abasto público;

Considerando que la totalidad de las instalaciones de la central lechera en cuestión pertenecen actualmente a «Lácteas Extremeñas, Sociedad Anónima», desarrollando las actividades propias de la misma, según se acredita mediante escritura pública de compraventa debidamente autorizada, otorgada por un Magistrado de Trabajo en representación de la Magistratura de Trabajo de Badajoz y su provincia y por un representante de la Empresa;

Considerando que la Dirección General de Comercio e Industrias Agrarias de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura ha informado favorablemente la autoriza-