

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- u. Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c. Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cuertes totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y gastos, así como sobre los asientos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Art. 42.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se detallan a continuación:

- a) No se computará dentro del máximo legal de horas semanales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Art. 43.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 44.- Derecho supletorio y prelación de normas.

- 1.- En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y, en lo que resulte vigente, a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
- 2.- Los pactos contenidos en el presente convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Jubilación parcial y contrato de relevo

- 1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además de los previstos en el art. 1.2 del R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al consueño por cuando por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2. El contrato de relevo es el que se concluya con un trabajador inactivo y no reemplazado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al

trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el apartado anterior, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

- 3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- FORMACION A NIVEL DE SECTOR.

Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del Sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un Fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuentas de las empresas y trabajadores del Sector abonar con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho Fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y trabajadores del Sector.

La gestión del indicado Fondo para la Formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión tripartita integrada a nivel nacional y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente convenio y por los representantes que se designen por la propia Administración.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Eficacia y concurrencia. Adhesión.-

- 1. El convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según detorma el art. 82.3 de la Ley 8/L.1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido, de acuerdo también con lo previsto en el art. 84 de la ya citada Ley.
- 2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio se encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el art. 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.- Pacto derogatorio.

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al anterior convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de ámbito nacional, suscrito con fecha 18 de enero de 1.984, así como a su revisiones de fechas 10-5-84 y 5-12-84, publicados en los Boletines Oficiales de Estado de fechas 13-2-84, 8-6-84 y 23-1-85, respectivamente, por sendos Acuerdos de la Dirección General de Trabajo.

3367 RESOLUCION de 31 de enero de 1986 por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social.

Visto el texto del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, recibido en este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 27 de enero de 1986 y suscrito con fecha 24 de enero de 1986, de una parte, por la representación de la Administración del Estado y de la Administración de la Seguridad Social y, de otra, por las representaciones de las organizaciones sindicales, Federación de Servicios Públicos, UGT (FSP-UGT), Federación Sindical de Administración Pública CC.OO. (FSAP-CC.OO.), y Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de enero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La representación de la Administración del Estado y de la Administración de la Seguridad Social, de una parte, y las representaciones de las Organizaciones sindicales siguientes: Federación de Servicios Públicos, UGT (FSP-UGT), Federación Sindical de Administración Pública CC.OO. (FSAP-CC.OO.), y Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), de otra parte, legitimadas para la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 83.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 6.º y 7.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, firmantes del presente documento, acuerdan:

1.º Aprobar el texto del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos, y de la Administración de la Seguridad Social (Acuerdo Marco), anejo al presente documento, que obliga a la Administración Pública y al personal laboral a su servicio.

2.º A fin de que el Acuerdo Marco adquiera naturaleza normativa y eficacia general con sujeción al procedimiento legalmente establecido para la adopción de esta clase de acuerdos, el texto correspondiente será presentado por la representación de la Administración ante la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano que tiene atribuida la competencia en orden al registro de los convenios de ámbito estatal, para el ulterior cumplimiento de los trámites y formalidades previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben la presente acta y nueve ejemplares del texto que se adjuntan del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, en Madrid, a 24 de enero de 1986.

PREAMBULO

El presente Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, de sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, ofrece unas características similares a los anteriores de 1 de julio de 1982 y 24 de febrero de 1984, si bien, para procurar una mayor homogeneización y unificación de las relaciones laborales en la Administración Pública, incluye también en su ámbito de aplicación al personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, y al personal laboral de la Seguridad Social que no se encuentre sometido a un régimen estatutario específico.

La representación de la Administración y de las Organizaciones sindicales firmantes estiman que los acuerdos marco siguen siendo instrumentos válidos para racionalizar las condiciones laborales en la Administración del Estado y de la Seguridad Social y, por ello, el presente Acuerdo, en el sentido del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se ha configurado como elemento de estructuración de los convenios colectivos negociados en dichos ámbitos, fijando criterios de complementariedad de sus diversas unidades de contratación, reservando el tratamiento de determinadas materias al régimen establecido con carácter exclusivo en el propio Acuerdo y también proporcionará criterios o pautas a seguir en las unidades de negociación inferiores, mediante mandatos a las Comisiones negociadoras correspondientes.

Continuando la tendencia iniciada en el año 1984, este Acuerdo Marco establece recíprocas contraprestaciones, que para la Administración y el personal laboral a su servicio supone, de un lado, la determinación de una garantía de ingresos mínimos para los trabajadores y, de otro, las cláusulas más directamente dirigidas a la racionalización del trabajo en temas como provisión de vacantes, productividad, movilidad, etcétera. En el mismo sentido, el nuevo Acuerdo Marco incorpora acciones y medidas concretas sobre clasificación profesional, formación y promoción profesional, y seguridad e higiene, a desarrollar en el seno de Comisiones especializadas que en el mismo se crean, y dedica un epígrafe al

fomento del empleo a través de los mecanismos de jubilación y cobertura subsiguiente de vacantes.

Tanto la Administración como las Organizaciones sindicales firmantes consideran que se ha obtenido un Acuerdo Marco que responde a la situación actual del personal laboral al servicio de la Administración del Estado y de la Seguridad Social, y supone un equilibrio entre sus respectivos intereses con la regulación básica de las relaciones laborales que en él se contempla. La redacción del texto, por lo demás, se ha adecuado a la normativa de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, ateniéndose a los preceptos de las mismas.

I. AMBITO DE APLICACIÓN

1. Ambito.—La regulación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva, contenida en el presente Acuerdo Marco será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste servicios a la Administración del Estado y a sus Organismos autónomos, y a la Administración de la Seguridad Social, siempre que este último no esté sometido a un régimen estatutario específico.

Queda excluido del presente Acuerdo Marco el personal laboral destinado en el extranjero, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional sexta.

2. Periodo de vigencia.—El presente Acuerdo Marco tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», hasta el 31 de diciembre de 1987.

Podrán ser incorporados a este Acuerdo Marco los acuerdos que se adopten como consecuencia de los trabajos que en él se encomiendan a Comisiones o Grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por la Comisión a que se refiere el punto siguiente. Dichos acuerdos entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.—Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de este Acuerdo Marco será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y los Sindicatos firmantes, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Los miembros de la Comisión elaborarán un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma. La Comisión estará presidida por el Director general de la Función Pública. Los acuerdos adoptados por esta Comisión, según lo establecido en el Reglamento anteriormente citado, que puedan tener carácter vinculante, serán objeto de inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, publicándose, en su caso, en el «Boletín Oficial del Estado».

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Acuerdo Marco serán vinculantes para las partes firmantes.

Durante el primer semestre de la vigencia del presente Acuerdo Marco, la CIVE realizará los estudios oportunos respecto de los componentes de la estructura del salario, a fin de su toma en consideración en cuanto a su incidencia en los costes salariales y en su configuración.

4. Denuncia del Acuerdo Marco.—Este Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por periodos bianuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

5. Naturaleza de lo pactado. 1.º Ambas partes se obligan inexcusablemente a insertar o a hacer insertar en la negociación colectiva de ámbito inferior, todas las estipulaciones normativas contenidas en el presente Acuerdo Marco, con los desarrollos correspondientes que en las mismas se contemplan y respetando en todo caso su contenido esencial.

2.º Las restantes cláusulas de este Acuerdo Marco determinan las reglas y objetivos concretos con arreglo a los cuales los convenios colectivos de ámbito inferior deberán fijar condiciones de trabajo, atendiéndose a lo establecido en las mismas.

3.º El presente Acuerdo constituye un todo único e indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Acuerdo Marco, sin perjuicio de los derechos y facultades de

audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

III. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

A) Movilidad (traslados voluntarios) y promoción interna (ascensos)

1.º Los trabajadores tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes a cubrir que correspondan al personal laboral acogido al mismo convenio y se produzcan en el Departamento ministerial u Organismo autónomo al que pertenezcan, mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno para el traslado voluntario interprovincial o de ascensos, orientados a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro de la Administración.

No obstante, cuando características o circunstancias especiales del servicio así lo requieran, podrá reservarse un porcentaje de dichas plazas vacantes para su provisión por personal de nuevo ingreso, conforme a lo previsto en el apartado B) de este mismo epígrafe; en tales supuestos, los convenios colectivos determinarán el porcentaje de plazas vacantes que se reserva a concurso externo, que no podrá exceder del 50 por 100 del total de las mismas.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero de este mismo número, la Administración llevará a cabo un estudio sobre similitud de categorías profesionales a efectos de traslados del personal laboral, antes del 30 de junio de 1986, así como experiencias para que los trabajadores puedan en su día acceder a traslados y al ascenso en ámbitos administrativos diferentes al constituido por su propio convenio colectivo dentro del Departamento ministerial u Organismo autónomo.

2.º Los sistemas selectivos referenciados en el punto anterior serán objeto de convocatoria efectuada por el Departamento ministerial u Organismo autónomo. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, los requisitos que deban reunir los aspirantes así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente, o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión de Selección, y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Cuando la naturaleza del servicio prestado requiera el establecimiento y seguimiento de un plan sometido a un periodo prolongado de ejecución, el cual requiera el concurso interconectado de varios profesionales, podrá exigirse la permanencia del personal laboral hasta dos años en su puesto de trabajo, antes de acudir a un nuevo concurso de traslados.

3.º En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.

4.º Los turnos de traslados y de ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada año, y se desarrollarán según el orden alterno que para ambos determinen los respectivos convenios colectivos, de manera que finalizado uno de ellos todas las vacantes resultantes puedan ser cubiertas en el turno siguiente previsto.

Sin embargo, con el fin de que los servicios encomendados a los puestos de trabajo vacantes se mantengan atendidos, sin solución de continuidad, los convenios colectivos de Departamento ministerial podrán disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneos de los concursos de traslado y ascenso, a condición de que se prevea con exactitud la producción de las vacantes a una fecha cierta.

B) Personal de nuevo ingreso

1.º Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes en cada Departamento ministerial u Organismo autónomo formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

Conforme a dicha oferta de empleo, el personal de nuevo ingreso será seleccionado según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

2.º Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Administración del Estado y de la Seguridad Social, así como las de sus Organismos autónomos, deberán ser atendidos por personal laboral fijo. La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del citado Real Decreto 2223/1984, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral.

3.º Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del convenio colectivo del Servicio, Organismo o Entidad contratantes, a que queda acogida la relación laboral, así como de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

4.º Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base en la cual accedieron al mismo.

5.º El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

C) Baremo de méritos para la promoción interna e ingreso del personal laboral

1.º Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en la Administración del Estado y de la Seguridad Social, serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

2.º La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100 como máximo -o el 20 por 100 como mínimo- a los méritos académicos y, finalmente, el 60 por 100 como máximo -o el 50 por 100 como mínimo- a los méritos profesionales.

A efectos de traslado, dentro de las circunstancias personales antes aludidas, se efectuará una evaluación cualificada de la previa residencia obligada del cónyuge y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad. Dichas circunstancias serán acreditadas debidamente por el trabajador.

En el caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos, en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3.º La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Departamento ministerial u Organismo autónomo será objeto de acuerdo con la Comisión paritaria a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y, en caso de desacuerdo, la Administración procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

D) Trabajos de categoría superior e inferior

1.º Cuando así lo exijan las necesidades del Servicio, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

2.º Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el Convenio aplicable. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3.º Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

3. La Comisión General de Clasificación Profesional, constituida paritariamente por representantes de la Administración y de los Sindicatos firmantes, tendrá como misión estudiar las categorías profesionales actualmente existentes en el ámbito de aplicación

de este Acuerdo Marco, sus denominaciones y contenidos funcionales. A partir de dicho estudio, dicha Comisión procederá a la clasificación, homogeneización y unificación, cuando sea posible, de las categorías, estableciendo un cuadro general de las mismas, al que, una vez sea aprobado por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, deberán homologarse todas las categorías existentes en los diversos Ministerios y Organismos, mediante los correspondientes Convenios Colectivos, que incluirán, necesariamente, un capítulo correspondiente a clasificación profesional, para lo cual las Comisiones negociadoras recabarán el asesoramiento de la Comisión General.

4. La Comisión General de Clasificación Profesional deberá estar en funcionamiento antes del 10 de febrero de 1986 y rendirá informe de sus trabajos, con periodicidad semestral, a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del presente Acuerdo Marco.

Antes del 31 de diciembre de 1986, la Comisión elaborará el Catálogo de categorías correspondientes a los Grupos profesionales de Informática y de Servicios Administrativos.

5. Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional, deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

V. JORNADA Y HORARIOS

1. Cuando así lo exigieran las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, los convenios colectivos fijarán una jornada máxima de 1.826 horas en cómputo anual. No obstante, se establece una jornada mínima de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Podrán pactarse jornadas especiales en los casos de prestación de servicios docentes o atendiendo a que el trabajo sea nocturno, o se desarrolle en condiciones de insalubridad.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual de 1.826 horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Los horarios de trabajo serán regulados en la negociación colectiva, debiendo adaptarse, en su determinación, a las necesidades del servicio público y a las normas de horario para el personal de la Administración Pública, así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

4. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Acuerdo Marco, disfrutarán de una pausa de veinte minutos, en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. El tiempo de disfrute será objeto de negociación en los convenios colectivos. En las actividades que se desarrollan en horario de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta horas.

5. Los calendarios laborales de cada organismo o unidad se fijarán de conformidad con las necesidades del Servicio Público prestado, ajustándose en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico, con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada centro de trabajo.

VI. FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. 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 del trabajo lo permitan.

3. Los organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán 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 su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los organismos.

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

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

5. Esta Comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Acuerdo Marco en el «Boletín Oficial del Estado», y antes del 31 de marzo de 1986, en colaboración con el INEM determinará y propondrá a este Instituto las acciones formativas concretas que deban desarrollarse, con un mínimo de cuatro al año.

VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los Convenios Colectivos incluirán una planificación general de carácter anual de las vacaciones, respetándose los criterios y normas incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de Centros docentes, prestando servicios de carácter paradoscente o de atención directa al alumno, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el período de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones, al igual que el resto del personal de dichos Centros que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

2. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia 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.

3. 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 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 al año.

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. 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 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, mediante convenio colectivo podrá ser objeto de negociación la sustitución del disfrute por otros días durante el resto del año.

VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. 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 o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. 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 han 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.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento ministerial u Organismo en el que se encontrase excedente.

4. 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 existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

5. 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 o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos 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 este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará

anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, 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 los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos, sin perjuicio de los que pueda ser pactado en Convenio Colectivo y en los Comités Territoriales o Intercenros que puedan constituirse en cada Organismo. En Convenio Colectivo podrá pactarse la constitución de Comités en centros de más de cincuenta trabajadores, siempre que las propias características de la actividad del centro de trabajo así lo exija.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Los Convenios Colectivos podrán regular aspectos concretos de seguridad e higiene, así como la composición y funcionamiento de servicios u órganos no definidos en este Acuerdo Marco, tales como los Servicios Médicos de Empresa, Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene, vigilantes o delegados de seguridad, etc. Podrán asimismo establecer normas concretas de prevención que, en todo caso, deberán respetar los reglamentos y normas de aplicación general en esta materia.

7. Los Convenios Colectivos establecerán la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

8. Durante el período de vigencia del presente Acuerdo Marco, los planes y programas de seguridad e higiene en el trabajo comprenderán las acciones siguientes:

a) Programa de formación:

Se desarrollarán tres acciones educativas, cada año, correspondientes a las líneas de riesgos que determinen las partes, dentro de los programas formativos que elabore el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los destinatarios de estas acciones educativas serán miembros de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos centros de trabajo; una vez capacitados actuarán como monitores en sus propios centros de trabajo, a fin de conseguir el máximo efecto multiplicador de la acción educativa desarrollada.

Los cursos tendrán una duración variable de quince a veinticinco horas lectivas, según temática, se impartirán a grupos de cuarenta alumnos como máximo, en los locales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se programarán a lo largo de cada año, en el 1.º, 2.º y 4.º trimestres.

b) Programa de evaluación de riesgos:

En la misma línea apuntada, se desarrollarán durante el año 1986 cuantos «estudios de evaluación de riesgos» sean propuestos por los distintos centros de trabajo en los que se estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores, con la obvia limitación que supone el desarrollo de las actividades ya programadas.

El esquema a seguir en estas actuaciones será el siguiente:

Confección del listado de centros o unidades que requieran un estudio de evaluación de riesgos.

Determinación de las prioridades de intervención.

Programación conjunta de estudios a desarrollar en el año 1986, en función de las disponibilidades reales.

Efectuada esta programación, a integrar en el programa general de actividades del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los técnicos del mismo efectuarán las visitas y estudios que se consideren necesarios, de forma participativa con los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene y de los propios trabajadores, y emitirán el informe correspondiente, que deberá incluir:

Una evaluación del tipo y grado de riesgos existentes.

Una propuesta de medidas preventivas, que permita la máxima mejora posible en las condiciones de trabajo.

El conjunto de estos estudios, aparte de sus repercusiones directas en la mejora de las condiciones de trabajo, permitirá llegar a una aproximación al «Mapa de Riesgos de los Centros de Trabajo de la Administración Pública».

Como complemento de esta acción, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo proporcionará, además, la documentación técnica específica de que se disponga, a fin de que los propios interesados puedan conocer mejor sus riesgos y actuar en su prevención.

c) Programa de promoción y difusión:

Como tercera línea de colaboración, y en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias necesarias a tal efecto, la Administración a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaborará soportes y medios audiovisuales específicos, por líneas de riesgos, para la difusión de la prevención de riesgos entre todo el personal implicado.

Una vez definidas dichas disponibilidades presupuestarias por la Comisión que más adelante se cita, y definidas igualmente sus prioridades al respecto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encargará de la realización y presentación de dichos soportes y medios audiovisuales, utilizando los medios, conocimientos y fondo documental de que dispone.

9. Se crea la Comisión de Seguridad e Higiene, constituida paritariamente, e integrada por representantes de los Ministerios de la Presidencia del Gobierno y de Hacienda, así como del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para la planificación, coordinación y seguimiento de las actividades previstas en el área de Seguridad e Higiene, sin perjuicio de las que se acuerden en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales, por la Jefatura o la Dirección de los Centros, o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

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

a.1. La 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 se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.

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

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

b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

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

b.2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

b.15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

4. Las 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, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, 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 o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los 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.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o 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.

XI. ESTRUCTURA DEL SALARIO

1. La naturaleza jurídico-salarial, denominación, definición y módulos de cálculo de los diversos conceptos retributivos deberán adaptarse estrictamente en la negociación de los Convenios Colectivos a los siguientes criterios:

a) Separación clara entre conceptos que tengan naturaleza legal de salario de aquellos otros de carácter no salarial o indemnizatorio.

b) Distinción entre salario base y los distintos complementos del mismo.

c) Supresión e integración de los complementos salariales que, con distintas denominaciones, retribuyan idénticas o similares prestaciones laborales.

d) Sustitución del régimen de devengo de los complementos porcentuales del salario base, determinándose por cantidades fijas.

2. De acuerdo con lo expuesto, los Convenios Colectivos tendrán la siguiente estructura retributiva:

A) Salario legal:

a) Salario base.

b) Plus Convenio.

c) Complementos salariales:

- Antigüedad.

- Otros personales.

- Pagas extraordinarias.

- De puesto de trabajo.

- Por cantidad o calidad de trabajo.

- En especie.

- De residencia.

B) Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

3. Salario base. Es la parte de retribución del trabajador por unidad de tiempo, preferentemente mensual, que, dentro de las disponibilidades de masa salarial, se procurará acomodar a los ocho niveles del anexo.

4. Plus Convenio. Existirá con este nombre, en aquellos ámbitos de negociación en que ya estuviera constituido con ésta o análoga denominación y para englobar aquellos otros conceptos retributivos percibidos con carácter fijo y que, por tanto, no respondan a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de los complementos definidos en los puntos siguientes. El plus de convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales de tipo porcentual que subsistan.

5. Complementos salariales. Habrán de quedar incluidos en alguno o algunos de los previstos a continuación, y ajustarse a las especificaciones que expresamente se establecen en este Acuerdo:

A) Antigüedad:

Se fija con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija, comprendida entre las 2.000 pesetas mensuales (equivalentes a 28.000 pesetas por año) y las 2.500 pesetas mensuales (equivalentes a 35.000 pesetas por año), que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, cuya aplicación se ajustará al contenido de la disposición transitoria segunda de este Acuerdo Marco. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Otros personales:

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, en cuyo ámbito subjetivo esté incluido, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará en 1986 como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

C) Pagas extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

En los supuestos en que existieran otros complementos periódicos de vencimiento superior al mes, su importe se reconducirá a salario base y pagas extraordinarias prorrateando su cuantía anual en fracciones.

D) Complemento de puesto de trabajo: Es aquél que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. En los Convenios Colectivos podrán pactarse los siguientes complementos de puesto de trabajo:

Penosidad, toxicidad o peligrosidad.-Estos pluses sólo derivarán de las características específicas del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente. En consecuencia, tendrán necesariamente su causa de reconocimiento expreso de la autoridad laboral competente, en expediente instruido al efecto, y sus cuantías serán fijas en función de los diferentes niveles retributivos. La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

Embarque, vuelo, aislamiento, montaña y similares.-Estos complementos deberán ser de cuantía fija.

Nocturnidad.-A tal efecto, los Convenios Colectivos contemplarán de manera específica las categorías nocturnas por naturaleza (vigilantes nocturnos, serenos, etc.), quedando, por tanto, excluida la percepción de este complemento en tales supuestos. Este complemento retribuirá las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Disponibilidad horaria.-Retribuyen la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria cuando así se haya pactado, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios.

Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos. Al igual que el complemento de disponibilidad horaria estará constituido por una cuantía fija, y su percepción será incompatible con la del plus de nocturnidad.

De especial responsabilidad.-Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

E) Por cantidad o calidad de trabajo: Retribuyen una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo ligado a un sistema objetivo de valoración del rendimiento; adoptarán una a varias de las modalidades siguientes:

Horas extraordinarias.-Para el cálculo de su importe los Convenios Colectivos contendrán una tabla de valores de salario/hora ordinaria para cada nivel retributivo o categoría profesional, que se calcularán mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}}{1.826}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario hora calculado con arreglo al módulo anterior.

Primas de asistencia.

Incentivo o prima de producción.—Se percibirá por la realización del trabajo cuando comporte un rendimiento superior al normal, medido de acuerdo con criterio objetivo.

F) En especie.—Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación. Estos complementos darán lugar a la correspondiente minoración del salario en metálico, con el límite del 30 por 100 del total de las percepciones salariales.

De forma pactada se regularán asimismo las condiciones de disponibilidad horaria que implica la percepción de este tipo de salario en especie.

G) Residencia.—Se regulará este complemento de acuerdo con las reglas siguientes:

Trabajadores de Ceuta y Melilla.—Los Convenios Colectivos mantendrán el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia.—Se pactará la supresión del complemento con carácter general, manteniéndose para sus actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

6. La aplicación de la estructura salarial pactada no implicará crecimientos de la masa salarial superiores a las autorizadas por las Cortes Generales para los trabajadores incluidos dentro de ámbito de aplicación de este Acuerdo.

En especial, la modificación de los conceptos salariales y la asignación de los complementos de puesto de trabajo se realizará con observancia de dicho límite.

7. Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyan la jornada máxima pactada.

8. Las partes consideran idónea la distribución de categorías en los ocho niveles salariales que se relacionan en el anexo, así como el abanico salarial fijado en el mismo, al que deberán ajustarse las retribuciones fijas de los diferentes colectivos en la medida de sus disponibilidades de masa salarial.

9. Conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, y concordantes de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para los sucesivos ejercicios, los trabajadores de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos no podrán percibir participación alguna en los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que devengue la Administración, o cualquier poder público, como contraprestación de cualquier servicio, debiendo percibir únicamente las remuneraciones de su Convenio Colectivo, y sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.

10. Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

XII. FOMENTO DEL EMPLEO

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

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años podrá ser objeto de regulación en los Convenios en los términos y con las condiciones establecidas en dicho Real Decreto.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará 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.

3. Los Convenios Colectivos podrán regular, en su ámbito de aplicación, las condiciones en que puede ejercitarse el derecho a la

jubilación anticipada, a los sesenta y tres o menos años de los trabajadores, estableciendo las fórmulas que deban ser de aplicación.

En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

XIII. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

1. Los Convenios Colectivos podrán establecer previsiones respecto de la aplicación de beneficios sociales y de prestaciones complementarias a los trabajadores causantes en incidencias cubiertas o no por la Seguridad Social, con criterio de homogeneidad para todo el ámbito de la Administración.

2. La aplicación de fondos o créditos presupuestarios para los fines indicados en el punto anterior, en caso de existir, se realizarán de acuerdo con las normas establecidas por la Administración, y, en todo caso, bajo criterios de igualdad y objetividad en su concesión.

3. La consecución de objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestados para cada Organismo.

4. Los Convenios Colectivos deberán limitar el establecimiento de nuevos beneficios sociales que vengán a introducir elementos de desigualdad sobre los ya existentes en el marco general del personal laboral de la Administración.

XIV. PRODUCTIVIDAD

Los Convenios Colectivos contendrán normas encaminadas a regular los procesos y las condiciones de trabajo, orientados a la valoración y fomento de la productividad de los servicios y de los trabajadores adscritos a los mismos, así como la racionalización de los procesos productivos o administrativos (normas de medida y control del trabajo realizado, tiempos de operaciones, medidas a adoptar en supuestos de disminución del rendimiento personal).

XV. MOVILIDAD

1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

2. Los Convenios Colectivos podrán establecer una indemnización en los casos de traslado forzoso que impliquen cambio de la residencia del trabajador, previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real, así como por los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el epígrafe III de este Acuerdo Marco.

XVI. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Para configurar el contenido básico de la regulación de la representación del personal laboral de las Administraciones Públicas debe tenerse presente la naturaleza y características de los Centros de trabajo y de los colectivos de trabajadores a representar, que se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Titularidad pública del sujeto que actúa como empresario.
- Desarrollo del trabajo en establecimientos cuya actividad es de servicio público y de carácter esencial en la comunidad.
- Posible desarrollo del trabajo en establecimientos militares.
- Volumen de personal ocupado, multiplicidad de establecimientos de diferentes características, en los que se desarrolla la actividad y gran dispersión geográfica de éstos.

Por todo ello, en la negociación colectiva se regulará en los términos del artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores la utilización de procedimientos de negociación o mediación obligatoria con anterioridad al ejercicio del derecho de huelga, o en cualquier discrepancia colectiva en el desarrollo de la relación laboral que puedan afectar al servicio público.

A) Representación directa.

La representación directa a través de órganos unitarios se desarrollará en los Convenios Colectivos, que acordarán la regulación de materias tales como garantías, competencia, capacidad, locales, etcétera, de conformidad con lo regulado en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes criterios:

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. A estos efectos podrá entenderse que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del Departamento u organismo de que se trate, en el sentido del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que radiquen en una misma provincia, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 63.2 de dicho Estatuto.

Las dudas y discrepancias que puedan plantearse en la aplicación del apartado A), 2 de este epígrafe se someterán a informe vinculante de la CIVE, que, a tal efecto, y tomando en consideración las características de la estructura concreta propia de cada Departamento u organismo se pronunciará en el plazo máximo de quince días.

3. Entre las garantías de los representantes de los trabajadores se contemplará un crédito mínimo mensual de horas retribuidas, conforme a lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Podrá acordarse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y, en su caso, Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, y siempre dentro del ámbito de su representación.

La acumulación de horas requerirá la comunicación del acuerdo a la Dirección General de Servicios, u otro órgano competente en cuanto al número de personas en que recaiga la misma y los periodos de tiempo en que sea de aplicación.

B) Representación sindical.

1. La Administración y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con respeto del contenido de la disposición adicional tercera de dicha Ley Orgánica, en lo que se refiere a los establecimientos militares dependientes de los Ministerios de Defensa e Interior.

2. La actividad sindical en la Administración se regulará por el título IV de dicha Ley Orgánica.

3. Los Convenios Colectivos regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la referida Ley Orgánica el descuento de la cuota sindical.

C) Dispensa de asistencia al trabajo.

1. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco podrán solicitar, mediante escrito dirigido a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de la Presidencia, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de quince trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

2. La Dirección General de la Función Pública comunicará a los Departamentos y Organismos autónomos las solicitudes de dispensa formuladas por dichas organizaciones sindicales, al objeto de que por la Subsecretaría del Departamento o por la Dirección del Organismo correspondiente se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar la permanencia de los afectados en la situación de dispensados de asistir al trabajo mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción de sus retribuciones por cada trabajador dispensado, con cargo a la Administración, y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

3. Las referidas organizaciones sindicales podrán proponer la dispensa parcial de asistencia al trabajo de algunos de los trabajadores comprendidos dentro del número máximo de quince. Dicha dispensa parcial será del 50 por 100 de la actividad desarrollada por el trabajador, en cuyo caso deberá existir constancia por escrito del horario a cumplir en el puesto de trabajo.

4. La sustitución de los trabajadores a que se refieren los párrafos 2 y 3 podrá realizarse por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo Marco cada tres meses, con arreglo al procedimiento anteriormente indicado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Todos los Convenios Colectivos en que se vinieran contemplando cláusulas discriminatorias para el ingreso o admisión de personal en favor de familiares de los trabajadores, o de cualquier otro tipo deberán hacer constar explícitamente la derogación de las mismas. De igual forma se procederá en relación con supuestos de preferencias respecto de la atención o ingreso en instituciones propias de los servicios a los que están encomendadas prestaciones sociales en general.

Segunda.-Se faculta a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio para adoptar los acuerdos de interpretación que faciliten la aplicación del contenido del presente pacto a las peculiaridades de las Entidades de carácter comercial o industrial de la Administración. Estos acuerdos serán vinculantes para todas las partes firmantes de este Acuerdo Marco.

Tercera.-Los epígrafes II, III, A), 3.º y D), V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XV, I y XVI, así como las disposiciones adicionales primera, cuarta y quinta, y las disposiciones transitorias primera y segunda del presente Acuerdo Marco tendrán efecto normativo, por lo que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, de conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.-1. Las partes firmantes de este Acuerdo Marco convienen en estimar que los criterios más adecuados que habrían de emplearse en la distribución del fondo previsto en el artículo 11.3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1986 serían los siguientes:

a) Aplicación de la tabla de referencia que, en función a los niveles retributivos que se establecen como anexo, pudiera acordarse en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio establecida en este Acuerdo, que en todo caso garantizará el contenido de la disposición adicional quinta.

Dicha tabla de referencia se elaborará por la CIVE, tomando como base de partida la tabla del anexo I a los Acuerdos para la distribución del fondo para colectivos más desfavorecidos, de 14 de febrero de 1985, acomodada a la agrupación en ocho niveles salariales contenidos en el anexo del presente acuerdo, y el abanico salarial pactado de 1 a 2,4 e incrementados en función de las disponibilidades del fondo objeto de distribución. Dicha tabla y dicho abanico serán comprensivos de la totalidad de las retribuciones fijas.

A tal efecto, las cantidades asignadas a los distintos ámbitos de negociación se aplicarán previa una distribución uniforme de la masa salarial autorizada para 1986, dejando a salvo lo establecido en la disposición adicional quinta, a incrementar las categorías de nivel retributivo inferior a su equivalente en la tabla, proporcionalmente a la diferencia respecto de ésta.

b) Correcciones funcionales que permitan armonizar las condiciones retributivas y no retributivas, sobre la base del estricto respeto de lo pactado en este Acuerdo Marco, que se permiten en colectivos determinados.

2. Las cantidades que, en concreto, pudieran corresponder a cada colectivo de trabajadores serán sometidas a informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, previo a la distribución por el departamento competente.

Quinta.-La remuneración global, exceptuado el complemento de antigüedad, correspondiente a los niveles retributivos inferiores, para los trabajadores mayores de dieciocho años, de los Convenios Colectivos aplicables al personal laboral incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, no podrá ser inferior a 738.500 pesetas en cómputo anual, y por la jornada ordinaria de trabajo fijada en el epígrafe V.

En dicha cantidad se computarán los incrementos salariales pactados para dichos niveles en la negociación de los Convenios Colectivos para 1986, incrementos que para las categorías afectadas no podrán ser inferiores al 7,2 por 100.

Sexta.-Las partes firmantes del presente Acuerdo iniciarán durante el primer trimestre de 1986 negociaciones sobre las condiciones de trabajo aplicables al personal laboral destinado en el extranjero.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Los Convenios Colectivos negociados en 1985 con ámbito temporal de dos años aplicarán las cláusulas normativas de este Acuerdo Marco, en la negociación del Convenio para 1987. A tal efecto, las partes se comprometen a denunciar estos Convenios antes de finalizar su periodo de vigencia.

No obstante, en la negociación de las condiciones económicas para el segundo año de vigencia del Convenio, las partes se atenderán a las reglas siguientes:

a) Se introducirán, de acuerdo con la normativa de cada Convenio, las posibles modificaciones de la estructura salarial, a fin de acomodar la misma a las previsiones del epígrafe XI.

b) Los Convenios Colectivos vigentes en 1986 que, de acuerdo con la distribución del fondo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año pudieran incrementar la masa salarial por encima del porcentaje previsto con carácter general, en la negociación de las condiciones económicas para 1986, aplicarán estrictamente la estructura establecida en el epígrafe XI, y acordarán la necesaria aplicación del resto del contenido del Acuerdo

Marco en la primera negociación que se entable sobre el resto de las condiciones de trabajo.

Segunda.-La aplicación de lo dispuesto en el epígrafe XI, 5, A), relativa al complemento de antigüedad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se

mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

b) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

c) El importe concreto del valor del trienio se determinará en los convenios en los límites de la banda pactada y dentro de las disponibilidades de la masa salarial.

TABLA DE ASIMILACION DE CATEGORIAS

(En ocho niveles económicos)

		Abanico retribuciones	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
1. Titulados Universitarios Superiores.		2.40	II
2. Diplomados Universitarios. Titulados Grado Medio.			II
3. Jefe de Administración. Jefe de Negociado. Administradores.	Encargados generales. Jefe de Seguridad. Maestro Taller y Oficio. Ayte. técnico de Obra.		III
4. Oficiales Adm. 1. ^a Delineantes-Proyectistas.	Capataces. Jefes de Cocina. Oficiales 1. ^a Oficios. Analistas Laboratorios 1. ^a	1.00	III
5. Oficial Adm. 2. ^a Traductores de 2. ^a	Oficiales 2. ^a Oficios. Analista Laboratorio 2. ^a		IV
6. Auxiliar Administrativo. Delineante-Calcedor Carteros. Archiveros.	Auxiliar Laboratorio Oficial 3. ^a Oficio. Señaleros.		IV
7. Conserjes. Ordenanzas. Telefonistas.	Ayudantes de cocina. Ayudante Sanitario.		IV
8. Limpiadores.	Guardas. Mozos. Peones.		IV

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

3368

REAL DECRETO 2692/1985, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el plan general de transformación de la zona regable de La Sagra-Torrijos (Toledo).

La Ley 21/1971, de 19 de junio, sobre el aprovechamiento conjunto Tajo-Segura, establece en su artículo 3.º, párrafo 2, que se podrán incluir en el programa de inversiones públicas, a la vista de los estudios de viabilidad pertinentes, entre otros, los regadíos de La Sagra-Torrijos, situados en la provincia de Toledo.

Por presentar una mejor disposición en cuanto a su inmediata transformación en regadío, con aguas elevadas del embalse de Castrejón, se delimitó una primera fase que fue declarada de interés nacional por Real Decreto 3269/1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 26 de enero de 1979.

En consecuencia, en octubre de 1981 se redactó el plan general de transformación de la zona regable de La Sagra-Torrijos (primera fase), que fue aprobado por Real Decreto 1415/1982, de 17 de abril («Boletín Oficial del Estado» número 152, de 26 de junio).

Posteriormente, y de acuerdo con lo propuesto por la Comisión Técnica Mixta, en septiembre de 1984, se redactó un anteproyecto de transformación en regadío por el que se llegó a la conclusión de la conveniencia de incluir la mencionada primera fase en la zona general de La Sagra-Torrijos.

Por todo lo anterior, por Real Decreto 302/1985, de 23 de enero, se declaró de interés nacional la transformación en regadío

de la zona de La Sagra-Torrijos (Toledo). Dicho Real Decreto, en su artículo 5, derogaba el Real Decreto 3269/1978, de 15 de diciembre, por el que se declaraba de interés nacional la primera fase de la transformación en regadío de la zona de La Sagra-Torrijos (Toledo), al estar incluida toda ella en la nueva delimitación.

De conformidad con el Real Decreto 1079/1985, de 5 de junio, sobre valoración definitiva y ampliación de funciones traspasadas de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de reforma y desarrollo agrario, y de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto 302/1985, de 23 de enero, y con el artículo 97 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha han redactado el plan general de transformación de la zona regable de La Sagra-Torrijos (Toledo).

En su virtud, oída la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de diciembre de 1985,

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Aprobación del plan y directrices generales del mismo

Artículo 1. Queda aprobado el plan general de transformación de la zona regable de La Sagra-Torrijos, en la provincia de Toledo, declarada de interés nacional por Real Decreto 302/1985, de 23 de enero. Dicho plan se desarrollará con sujeción a las directrices que se establecen en los artículos siguientes: