

b) Justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3. Cuantía de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de diciembre o 30 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta a su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público.

Del costo total justificado (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4. Clases particulares: La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, algunas clases particulares o en academias, por considerar que, tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 7.300 pesetas por año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

5. Aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 19.300 pesetas como máximo.

Art. 61. Anticipos de vivienda.-Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se registrarán por las normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos de Vivienda.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- 1.050.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.
- 575.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

La cantidad destinada al conjunto de estos anticipos no podrá sobrepasar los 4.000.000 de pesetas.

ANEXO 1

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1986 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalones	Salario convenio 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 3.750 ptas./punto 14 meses	Remuneración total a percibir
A	987.581	164.596	14.554	105.000	1.271.731
B	1.022.457	170.409	14.554	105.000	1.312.420
C	1.053.415	175.569	14.554	105.000	1.348.538
D	1.074.921	179.155	14.554	105.000	1.373.630
E	1.105.974	184.330	14.554	105.000	1.409.858
F	1.136.926	189.487	14.554	105.000	1.445.967
G	1.167.961	194.660	15.678	131.250	1.509.549
H	1.206.676	201.113	15.678	131.250	1.554.717
I	1.241.563	206.927	16.893	131.250	1.596.633
J	1.284.220	214.037	16.893	131.250	1.646.400
K	1.330.725	221.788	16.893	183.750	1.753.156
L	1.392.713	232.119	16.893	183.750	1.825.475
M	1.477.963	246.327	16.893	183.750	1.924.933
N	1.574.842	262.473	18.020	183.750	2.039.085
O	1.694.975	282.496	18.020	183.750	2.179.241
P	1.857.724	309.621	18.020	183.750	2.369.115
Aspirantes	510.221	85.037	11.436	-	606.694

ANEXO 2

Tabla de antigüedad catorce meses, vigente a partir del 1 de enero de 1986

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
De 0,5 a 1	2.026	2.254	2.349	2.675	3.254	3.792
1 a 2	4.004	4.409	4.684	5.333	6.435	7.522
2 a 3	6.240	7.359	7.781	8.899	10.650	12.483
3 a 4	8.689	10.277	10.878	12.401	14.865	17.490
4 a 5	12.401	14.703	15.514	17.670	21.267	24.947
5 a 6	14.169	16.777	17.670	20.165	24.201	28.513
6 a 7	15.900	18.837	19.825	22.646	27.217	31.967
7 a 8	17.637	20.895	21.981	25.125	30.168	35.500
8 a 9	19.401	22.985	24.179	27.639	33.182	39.050
9 a 10	21.309	25.248	26.568	31.967	36.428	42.848
10 a 11	23.198	27.512	28.976	35.163	39.763	46.717
11 a 12	25.106	29.777	31.346	35.787	43.009	50.534
12 a 13	27.031	32.042	33.717	38.515	46.289	54.402
13 a 14	28.958	34.307	36.108	41.242	49.500	58.236
14 a 15	30.865	36.571	38.479	43.953	52.816	62.088
15 a 16	32.755	38.836	40.887	47.707	56.043	65.886
16 a 17	34.824	41.101	43.257	49.409	59.342	69.756
17 a 18	36.983	43.384	44.943	52.139	62.659	73.571
18 a 19	39.139	45.630	48.019	54.867	65.869	77.477
19 a 20	41.369	47.876	50.390	57.577	69.148	81.310
20 a 21	43.471	50.158	52.780	60.323	72.412	85.144
21 a 22	45.683	52.423	55.151	63.016	75.710	89.110
22 a 23	47.859	54.705	57.577	65.761	78.938	92.810
23 a 24	50.051	56.970	59.948	68.435	82.220	96.662
24 a 25	52.192	59.217	62.303	71.163	85.518	100.496
25 a 26	54.368	61.482	64.691	73.874	88.763	104.384
26 a 27	55.152	63.747	67.045	76.621	92.026	108.181
27 a 28	56.043	66.012	71.093	79.331	95.290	112.033
28 a 29	57.631	68.293	71.843	82.059	98.589	115.866
29 a 30	59.503	70.541	74.195	84.770	101.816	119.700
30 a 31	61.393	73.506	76.612	87.515	105.115	123.606
31 a 32	63.301	75.051	78.974	90.190	108.378	127.420
32 a 33	65.208	77.333	81.345	92.864	111.658	131.272
33 a 34	67.117	79.615	85.643	95.663	114.922	135.089
34 a 35	69.024	81.862	86.107	98.374	118.168	138.941

ACTA COMPLEMENTARIA

Jornada de trabajo para 1987

Durante 1987 la jornada de trabajo efectivo será de 1.784 horas anuales, de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje.

Complemento PGP 1986

Si al cierre del ejercicio del presente año 1986 la cifra de facturación fuese superior a 1.450 millones de pesetas, al personal afectado por este Convenio se le abonará una PGP complementaria cuya cuantía será igual al resultado de multiplicar el importe medio del punto PGP, abonado durante el año, por el número de puntos que tenga cada agente.

3240

RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 1986, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Instituto Nacional de Administración Pública, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto Nacional de Administración Pública, en representación de la Administración Pública, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 27 de enero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL LABORAL

Determinación de las partes que lo conciertan:

De una parte, el Secretario general, por delegación del Director general; el Jefe del Servicio de Administración; el Jefe del Servicio de Personal y Régimen Interior, y la Jefa de Sección de Personal del Instituto Nacional de Administración Pública, en nombre y representación del mismo.

De otra, el Comité de Empresa y representación sindical de UGT y FSP, en nombre y representación de todo el personal laboral del INAP.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Instituto Nacional de Administración Pública, cualquiera que sea el Centro de trabajo en que dentro del territorio nacional se encuentra destinado o pueda destinarse en el futuro.

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos económicos del mismo se retrotraerán a 1 de enero de 1986.

La duración del Convenio será de dos años, a partir del día 1 de enero de 1986.

Art. 3.º El presente Convenio será prorrogable al final del periodo de vigencia acordado, de no ser denunciado por cualquiera de sus partes, con una antelación mínima de dos meses, sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual, y especialmente en lo que se refiere al aumento salarial que con efectos del 1 de enero de cada año fuera pactado de acuerdo con el porcentaje de incremento de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 4.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 homologara alguna de sus cláusulas o articulados quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

Art. 5.º Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 6.º Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio, dentro de los diez días siguientes a la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir en su funcionamiento.

Composición:

Tres Vocales en representación del personal laboral del INAP.
Tres Vocales en representación del Instituto Nacional de Administración Pública.

La Presidencia y la Secretaría de dicha Comisión se desempeñará alternativa e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones.

Funciones:

a) La interpretación de la totalidad de las actividades o cláusulas de este Convenio y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) La conciliación facultativa de los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.

c) La valoración de los puestos de trabajo.
d) La actualización de las normas del Convenio y ordenanzas, estudiando la necesidad de su incorporación y proceder en consecuencia.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Los acuerdos que se adopten, lo serán por común acuerdo de las partes, quedarán reflejados en el acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante.

Dicha Comisión podrá elevar consulta a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Acuerdo Marco.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º 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 Convenio, 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.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

A) MOVILIDAD (TRASLADOS VOLUNTARIOS) Y PROMOCIÓN INTERNA (ASCENSOS)

Art. 8.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, este Instituto Nacional de Administración Pública determinará 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, el Instituto Nacional de Administración Pública 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.

Art. 9.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.

Art. 10. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.

Art. 11. Los turnos de traslados y de ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada año, y se desarrollarán según el orden alturno que para ambos determine el Convenio Colectivo, 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, la Comisión Paritaria podrá disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo 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

Art. 12. Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes en el Instituto Nacional de Administración Pública 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.

Art. 13. Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Instituto Nacional de Administración Pública deberán ser atendidos por personal laboral fijo. La contratación 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.

Art. 14. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán que quedan acogidos a este Convenio, también se hará mención de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período 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.

Art. 15. 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.

Art. 16. 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

Art. 17. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en el Instituto Nacional de Administración Pública serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

Art. 18. 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 el Instituto, previa consulta a la representación de los trabajadores, optará 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.

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Instituto Nacional de Administración Pública 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, el Instituto procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

D) TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 19. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Instituto podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

Art. 20. 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 este Convenio. 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.

Art. 21. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 22. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Instituto 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.

CAPITULO IV**Clasificación profesional**

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

Art. 24. 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.

Art. 25. 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 del 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.

Art. 26. 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.

CAPITULO V**Jornada y horarios de trabajo**

Art. 27. La jornada máxima de trabajo será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales, y de 1.826 horas máxima y 1.711 horas mínima anuales.

Art. 28. La jornada, horario, turnos y horarios especiales del personal al que sea de aplicación el presente Convenio se regirá por lo establecido para los funcionarios en la Instrucción de 21 de diciembre de 1983, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública o la que, en su caso, venga a sustituir a ésta.

Art. 29. El calendario laboral se ajustará a lo dispuesto en el artículo 45.1 del Real Decreto 2403/1985, de 27 de diciembre, estando en caso de discrepancia a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco negociado entre la Administración y las Centrales Sindicales.

Art. 30. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de veinte minutos entre las nueve y las doce horas en la jornada de trabajo, computándose como trabajo efectivo.

CAPITULO VI**Formación, perfeccionamiento y promoción profesional**

Art. 31. 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 Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

Art. 32. El personal laboral del INAP podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento que el Instituto organice para los funcionarios, dentro de los niveles correspondientes a sus grupos profesionales respectivos.

Art. 33. 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.

Art. 34. El Instituto Nacional de Administración Pública, 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.

Art. 35. 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.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 36. 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 del Organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de Centros docentes, prestando servicios de carácter paradocente 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.

Art. 37. 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.

Art. 38. 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 disfrutar 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, la Dirección del Centro sustituirá el disfrute por otros días durante el resto del año.

Art. 39. El trabajador que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este permiso se hará extensivo al padre o a la

madre si alguno de los dos no lo disfrutara. Cuando la Dirección del Centro o el Comité de Empresa tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 40. 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 servicio 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.

Art. 41. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del 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 el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

Art. 42. 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 Organismo en el que se encontrase excedente.

Art. 43. 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 produjera aquélla.

Art. 44. 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.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. 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.

Art. 46. 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.

Art. 47. 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.

Art. 48. 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.

Art. 49. El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno especializado de participación en esta materia. Se constituirá en todo Centro de trabajo que tenga 100 o más trabajadores adscritos, sin perjuicio de los que puedan ser pactados en Convenio Colectivo y en los Comités Territoriales o Intercentros que puedan constituirse en cada Organismo.

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.

Art. 50. Se establece la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por el Instituto 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.

Art. 51. Durante el período de vigencia del 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 este Instituto Nacional de Administración Pública; una vez capacitados actuarán como monitores en sus propios Centros, 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 primer, segundo y cuarto trimestres.

b) Programa de evaluación de riesgos: En la misma línea apuntada, se desarrollará durante el año 1986 y 1987 cuantos «estudios de evaluación de riesgos» sean propuestos por el Instituto Nacional de Administración Pública en los que 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 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 y 1987 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 del Comité 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, el INAP 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.

Art. 52. 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.

Art. 53. No obstante lo prevenido en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo tendrá derecho a:

a) Preferencia para ocupar, sólo por el tiempo que dure dicho estado físico, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y profesionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para el Departamento, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, oído el Comité de Empresa, se designará a la persona que, obligatoriamente, se verá afectada por la permuta que por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto cuando la embarazada causa baja en el trabajo permutado.

Art. 54. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados o similares) así se requiera.

La duración y reposición de este vestuario quedará establecida del modo siguiente:

Personal de mantenimiento y conservación e imprenta, anual.

Cafetería y cocina, anual.

Personal de limpieza, anual.

Botones, Ordenanzas o Porteros y similares, será de aplicación el establecido para el Cuerpo Subalterno de la Administración Civil del Estado.

La utilización del mismo será conforme a las normas que marca el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las propias de la Administración del Estado.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 55. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales, por la Jefatura

o la Dirección del Centro, o por las personas que dichos cargos determinen, mediante Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Art. 56. 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, 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 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 deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

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

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

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez 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 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 período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.8 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.9 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.10 La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.11 El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.12 Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

c.13 La violación de la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

Art. 57. 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 período 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 período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 58. 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 de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 59. 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 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.

Art. 60. 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.

Art. 61. 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 tuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI

Estructura del salario

Art. 62. La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio estará constituido por los siguientes conceptos, cuyas cantidades figuran en el anexo II:

Salario Base.

Complementos.

Salario base:

El salario base será de percepción mensual y su cuantía se especifica en la tabla de salarios aneja para cada puesto de trabajo.

Complementos:

Antigüedad: El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía que se contempla en la tabla de salarios aneja a este Convenio.

El cómputo de antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

1.^a La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

2.^a Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la

Empresa y considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualesquiera de sus centros en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o público, así como el de prestación del servicio militar.

3.ª Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del Instituto en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla del Instituto Nacional de Administración Pública.

4.ª Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla el trienio.

5.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.

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.

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 el Convenio.

Complemento de puesto de trabajo: Es aquel que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporte 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. Este Convenio ha pactado los siguientes complementos de puestos de trabajo:

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

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.

De especial responsabilidad: Retribuyen a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, puesto 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.

Tendrán derecho a la percepción de un complemento retributivo de especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, las siguientes categorías profesionales: Jefe de Imprenta, Gobernanta y Jefe de Cocina.

El puesto de trabajo de Jefe de Equipo tendrá derecho a la percepción de un complemento en función de una destacada cualificación técnica.

El Jardinerero percibirá un complemento personal de especial responsabilidad si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción.

Complemento personal transitorio: Se fija dicho complemento para todos aquellos trabajadores que, a nivel personal, disfrutaran de una situación más beneficiosa. Se absorberá anualmente en un 50 por 100 del importe del incremento que experimenten las retribuciones individuales y en un 100 por 100 siempre que dicho incremento supere el 7,2 por 100. La totalidad de los importes que deriven de cambios de puestos de trabajo, impliquen o no cambio de categoría, reconocimientos de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos serán absorbidos en el 100 por 100.

Horas extraordinarias: Solamente tendrá el carácter de extraordinarias las horas que superen la jornada máxima de mil ochocientas veintiséis horas.

Las horas que se realicen entre la jornada pactada y la máxima citada deberán inicialmente ser compensadas con tiempo libre.

De retribuirse las horas a que se alude en el apartado anterior, será con el carácter de ordinaria y siempre que previamente se establezca el cómputo anual a través del pertinente calendario laboral.

Art. 63. 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 del ámbito de aplicación de este Convenio.

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.

Art. 64. 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.

Los trabajadores de media jornada percibirán las dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada.

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.

Art. 65. Las cantidades que el trabajador venga percibiendo como mejora pactada o unilateralmente concedida quedarán consolidadas, y en cuanto excedan de las correspondientes a las retribuciones de su nivel, se integrarán en el sueldo como «complemento personal transitorio».

Art. 66. En casos excepcionales y por situaciones especiales, el Director general del Instituto Nacional de Administración Pública podrá establecer gratificaciones especiales en la cuantía que estime pertinente.

Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario y que disfrutaran de algún permiso no inferior a quince días o pudiesen trabajar bien en turno de mañana o de tarde y así lo solicitasen del Instituto y éste lo aceptara podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente. En todo caso percibirán las pagas extraordinarias.

Art. 67. Tendrán derecho a comida aquel personal que preste sus servicios en la cocina y cafetería del Organismo y aquéllos que realicen la jornada partida.

Art. 68. Ambas partes manifiestan su voluntad de que, en años sucesivos, las tablas salariales se elaboren atendiendo al logro de un abanico salarial de 1:2,4.

CAPITULO XII

Fomento del empleo

Art. 69. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Instituto, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Instituto 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.

Art. 70. 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.

Art. 71. Los trabajadores que se jubilen antes de cumplir la edad de sesenta y cuatro años tendrán derecho a un premio de jubilación de las siguientes cantidades:

Años	Importe en pesetas
A los 63	50.000
A los 62	60.000
A los 61	70.000
A los 60	80.000

CAPITULO XIII

Asistencia y acción social

Art. 72. Se constituirá, siempre que la distribución de retribuciones en función de las clasificaciones de personal lo permita, un fondo de asistencia social dotado de asignación del porcentaje que anualmente se determine por la Comisión Paritaria, para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como préstamos, disminuidos físicos, etc.

Art. 73. Todo el personal con más de un año de antigüedad en el Instituto tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de

hasta el importe de tres mensualidades del sueldo base más antigüedad, previo informe del Comité de Empresa.

La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 de dichas cantidades.

Art. 74. El trabajador que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser premiado entre otras con las siguientes recompensas:

- Mención honorífica.
- Condecoración y honores.

Estas recompensas se anotarán en el expediente personal del interesado y se dará conocimiento al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria a efectos de ser tenida en cuenta como méritos en los concursos.

Art. 75. *Gratificaciones extraordinarias a la constancia.*—Por el concepto de premios a la fidelidad se percibirá:

- A los veinticinco años de servicio, el importe de una mensualidad del salario global y un día de licencia.
- A los treinta y cinco años de servicio, el importe de dos mensualidades del salario global y dos días de licencia.
- A los cuarenta y cinco años de servicio, el importe de cuatro mensualidades del salario global y cuatro días de licencia.

CAPITULO XIV

Productividad

Art. 76. Será principio básico en esta materia el de saturación de jornada en los puestos de trabajo, al objeto de conseguir una plena ocupación de los trabajadores, y un mejor rendimiento y eficacia en el trabajo.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios que se establezcan.

Para determinar el sistema de análisis y control del trabajo realizado se constituirá una Comisión Paritaria.

CAPITULO XV

Movilidad

Art. 77. 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.

Art. 78. Este Instituto establece una indemnización en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, prevista 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 de trabajo vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio.

CAPITULO XVI

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 79. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo:

a) De carácter general: Mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del centro o servicio, podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de personal, las secciones sindicales y el 20 por 100 del total de la plantilla; las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: Podrán ser convocadas por el 20 por 100 de los componentes del grupo profesional del que se trate, mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del centro o Servicio correspondiente.

Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo: Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por ciento del colectivo de la plantilla del Centro o Servicio de que se trate.

c) De carácter ordinario: Mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio correspondientes se podrán convocar asambleas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. Las convocatorias de este tipo de asambleas no serán contabilizadas para el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

Los convocantes garantizarán igualmente el mantenimiento del orden en las asambleas.

Art. 80. *Derechos del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.*—El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán los derechos siguientes:

Dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen. Las horas necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas con un máximo de treinta horas mensuales.

No se incluirá en el cómputo el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Instituto.

Derecho de los representantes del personal a ser sustituidos durante sus horas sindicales mediante previo aviso de diecisiete horas.

Tanto el Comité de Empresa como los Delegados de Personal tendrán derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y sus posibles causas.

Indistintamente, cada Dirección de Centro o Servicio pondrá a disposición del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal un local adecuado, siempre que las características del Centro lo permitan, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándose el material de oficina necesario.

Derecho de utilización de fotocopiadora para uso interno del Comité de Empresa en materia laboral relacionada con el Instituto Nacional de Administración Pública.

Sin rebasar el máximo total de horas sindicales, los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, el Delegado de Personal podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cuando el nivel de la categoría del puesto de trabajo que desempeñen los representantes que sean relevados del trabajo así lo exija, la Dirección del Instituto o Jefatura del Servicio cubrirá automáticamente dicho puesto con personal de la plantilla durante el tiempo necesario.

Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tabloneros de anuncios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros de anuncios ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario legal, a los modelos TC-1 y TC-2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral y a cuantos otros tengan relación con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Todos aquellos desplazamientos por motivo de acción sindical correrán a cargo del Instituto Nacional de Administración Pública.

Cuando surja alguna disconformidad con respecto a algunos de estos documentos, la Dirección del Instituto pondrá a disposición de los citados representantes la fotocopia de los documentos en cuestión.

Art. 81. *Derechos de las Centrales Sindicales.* Los Sindicatos legalmente constituidos tendrán derecho a actuar como tales y además podrán realizar las actuaciones siguientes:

Los Delegados de los Sindicatos podrán representar a sus afiliados en todas aquellas cuestiones necesarias ante los mandos de los centros y servicios dependientes del Instituto Nacional de Administración Pública. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para las actividades sindicales se desprende del artículo 80 de este Convenio.

Dichos Sindicatos podrán crear Secciones Sindicales en todos y cada uno de los centros de trabajo.

Art. 82. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores en su ámbito provincial.

A estos efectos podrá entenderse que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del Instituto Nacional de Administración Pública, 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.

Art. 83. El Instituto Nacional de Administración Pública 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 respecto del contenido de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica, en lo que se refiere a los establecimientos militares dependientes de los Ministerios de Defensa e Interior.

Art. 84. La actividad sindical en el Instituto se regulará por el título IV de dicha Ley Orgánica.

Art. 85. El Comité de Empresa regulará de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la referida Ley Orgánica el descuento de la cuota sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada periodo.

Segunda.-Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente laboral o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable, por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades, previo informe favorable a cada prórroga de la Comisión Paritaria. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no informara favorablemente se estará a lo previsto en materia de retribuciones por incapacidad laboral transitoria por la Seguridad Social.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses el médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Departamento podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado y requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los servicios médicos que el Instituto Nacional de Administración Pública designe, informe que tendrá carácter preceptivo pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Tercera.-Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación de 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.

Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulte una incapacidad para la actividad habitual tendrán derecho preferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar, previo informe de la Comisión Paritaria.

ANEXO I

Relación de puestos de trabajo agrupados por niveles

- Nivel 1. Titulados Universitarios Superiores.
 Nivel 2. Diplomados Universitarios y Titulados Grado Medio.
 Nivel 3. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Cafetería.
 Nivel 4. Gobernanta. Jefe de Cocina. Encargado de Imprenta. Oficial Administrativo 1.º Oficial 1.º Oficinas.
 Nivel 5. Operador Máquinas Básicas. Oficial 2.º Oficinas.
 Nivel 6. Auxiliar Administrativo. Oficial 3.º Oficinas.
 Nivel 7. Telefonistas. Ordenanzas. Camareras. Despensera. Ayudantes cocina. Costurera.
 Nivel 8. Limpiadoras. Serenos. Peones. Mozos.

	Nivel
Grupo 1.º Personal Técnico	
Titulados Universitarios Superiores	1
Diplomados Universitarios. Titulados de Grado Medio ..	2
Grupo 2.º Personal administrativo	
Oficial 1.º Administrativo	4
Auxiliares Administrativos	6
Telefonistas	7
Operador de máquinas básicas	5
Grupo 3.º Subalternos	
Ordenanzas	7
Serenos	8

	Nivel
Grupo 4.º Imprenta	
Encargado de Imprenta	4
Oficial 1.º	4
Oficial 2.º	5
Peón	8
Grupo 5.º Hostelería, Cafetería y Servicios	
Jefe de Cafetería	3
Gobernanta	4
Jefe de cocina	4
Ayudantes de cocina	7
Camareras	7
Despensera	7
Costurera	8
Mozo de cocina	8
Limpiadoras	8
Grupo 6.º Oficinas varios	
Jefe de Mantenimiento	3
Oficial 1.º	4
Oficial 2.º	5
Oficial 3.º	6
Mozos	8
Peones	8

Descripción de Oficiales de Oficio de primera, segunda y tercera

Electricista.
 Albañil.
 Carpintero.
 Jardinero.
 Impresor.

ANEXO II

Las retribuciones para el año 1986 de los trabajadores del Instituto Nacional de Administración Pública serán las siguientes:

Nivel	Salario base	Antigüedad y trienio	Total
1	124.300	2.500	124.300
2	-	-	-
3	86.189	2.500	86.189
4	74.562	2.500	74.562
5	70.411	2.500	70.411
6	-	-	-
7	63.891	2.500	63.891
8	61.069	2.500	61.069

Complementos:

	Cuantía
1) Complemento de especial responsabilidad	91.000
2) Complemento de cualificación	84.000
3) Complemento de especial responsabilidad (encendido y cuidado de la calefacción)	88.800

Estas cantidades serán distribuidas del modo siguiente:

- 1) En 14 mensualidades de 6.500 pesetas cada una.
- 2) En 14 mensualidades de 6.000 pesetas cada una.
- 3) En 12 mensualidades de 7.400 pesetas cada una.

Grupo 1.º Personal Técnico:

Titulados Universitarios Superiores: Es el que en posesión del título correspondiente, expedido por Escuela Técnica Superior. Facultad universitaria o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Diplomados Universitarios o Titulados de Grado Medio: Es el que en posesión del título correspondiente, expedido por Escuela Universitaria o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Grupo 2.º Personal Administrativo:

Oficial 1.º Administrativo: Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Comprende esta categoría el empleado que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior.

Telefonistas: Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

Operador máquinas básicas: Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas.

Grupo 3.º Subalternos:

Ordenanzas: Son los trabajadores cuya misión es la de vigilar dentro y fuera de las dependencias, recoger y entregar correspondencia, así como cualquier servicio de carácter similar que se estime necesario.

Serenos: Son quienes de día y de noche, respectivamente, tienen a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El Sereno, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

Grupo 4.º Imprenta:

Encargado de Imprenta: Es el responsable de los distintos trabajos de imprenta, a los que supervisa y controla.

Oficial 1.º: Es el trabajador que, siguiendo órdenes de sus superiores, desarrolla las funciones propias de su especialidad, ejecutándolas con especial empeño y perfección.

Oficial 2.º: Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peón: Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos.

Grupo 5.º Hostelería, Cafetería y Servicios:

Jefe de Cafetería: Tiene como misión velar por la buena marcha de los servicios de mostrador y sala, del cual es jefe, y poseerá conocimientos suficientes para controlar cuanto se expende al público por el personal a su cargo.

Gobernanta: Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, comedor y cocina, si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del Centro, responsabilizándose, si procede, de manejar las llaves, lencerías, utensilios de material doméstico diverso.

Jefe de cocina: Es quien dirige a todo el personal de la misma. Se responsabiliza de la preparación, condimentación, buen estado

y presentación de los alimentos, cuidando de su servicio en las debidas condiciones.

Ayudante de cocina: Es quien, a las órdenes del Jefe de cocina, le ayuda en sus funciones.

Camarera: Es la que se encarga del servicio de barra y mesa que le sean encomendados.

Dispensera: Es la encargada de la custodia, previsión, almacenaje y conservación, en buen estado, de los alimentos, utensilios de cocina y comedor.

Costurera: Es la encargada del repaso de la ropa de cama y mesa y cortinas, deteriorados por el uso.

Mozo de cocina: Comprende esta categoría al personal que auxilia al Jefe de cocina en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

Limpiadoras: Trabajadoras encargadas de los servicios de limpieza de las distintas dependencias del departamento que le han sido encomendadas.

Grupo 6.º Oficios varios:

Jefe de Mantenimiento: Es el trabajador que, con conocimientos generales y experiencia, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, con la responsabilidad consiguiente sobre las formas de ordenar la realización de los trabajos de conservación y mantenimiento, bajo las órdenes de su Jefe superior.

Oficial de 1.º: Es el trabajador que, siguiendo órdenes de sus superiores, desarrolla las funciones propias de su especialidad.

Oficial de 2.º: Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de 3.º: Es el operario mayor de dieciocho años de edad que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos, auxilia a los Oficiales de 1.º y 2.º en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa transcendencia o elementales de su oficio, exigiéndosele en dichas labores rendimiento adecuado y correcto en su calidad y cuantía.

Mozo: Es el operario que se ocupa de tareas de portero, realiza encargos, recados y trabajos elementales de orden de sus superiores y cuida del acceso y vigilancia en los locales donde preste servicios.

Peón: Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos.

Niveles	Sueldo 1985		Aumento 7,20%	Total	Fondo	Fondo +	Salario -	Resultante	Total colectivo
	Mensual	Anual							
1	112.304	1.572.256	113.203	1.685.459 (120.390)	496.496	(3.910	+ 120.390	= 124.300)	11 - 19.036.545
3	80.400	1.125.600	81.044	1.206.644 (86.189)	-	-	-	86.189	2 - 2.413.288
4	64.880	908.320	81.749 (1)	990.069 (70.720)	376.504	(3.842	+ 70.720	= 74.562)	11 - 11.267.263
5	65.681	919.534	66.207	985.741 (70.411)	-	-	-	70.411	1 - 985.741
7	59.599	834.486	60.076	894.462 (63.891)	-	-	-	63.891	13 - 11.628.006
8	56.967	797.538	57.423	854.961 (61.069)	-	-	-	61.069	16 - 13.679.376
8 de 1/2	28.485	398.780	28.713	427.493 (30.536)	-	-	-	30.536	25 - 10.687.325
Total									69.697.544
TRIENIOS									6.500.250
COMPLEMENTOS									
Nivel 4 - 3 complementos a 6.500 pesetas mensuales				273.000					
Nivel 4 - 1 complemento a 6.000 pesetas mensuales				84.000					
Nivel 4 - 1 complemento a 7.400 pesetas mensuales				88.800					
				445.800					
Horas extras									1.500.000
Cumplimiento sentencia									1.319.920
Premios y gratificaciones									1.030.000
Préstamos									500.000
Asistencia social									210.680
Total									4.560.600
Total igual a masa salarial									81.204.194

(1) Este nivel experimenta un aumento del 9%.