

Francia:

1. Agrupación de Creteil.
2. Agrupación de Estrasburgo.
3. Agrupación de Lyon.
4. Agrupación de Montpellier.
5. Agrupación de Paris.
6. Agrupación de Versailles.

Holanda:

1. Agrupación de Amsterdam.
2. Agrupación de Rotterdam.

Reino Unido de Gran Bretaña:

1. Agrupación de Londres I.
2. Agrupación de Londres II.
3. Agrupación de Londres III.
4. Agrupación de Manchester.

Suiza:

1. Agrupación de Basilea.
2. Agrupación de Berna.
3. Agrupación de Ginebra.
4. Agrupación de Lausana.
5. Agrupación de St. Gallen.
6. Agrupación de Zurich.
7. Agrupación de Neuchatel.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23036 RESOLUCION de 28 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Industria y Energía, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio.

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

Madrid, 28 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1.º *Partes concertantes.*—El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Industria y Energía y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todo el personal laboral que presta sus

servicios en los Centros de trabajo siguientes: Servicios Centrales del MENER, cada uno de los Servicios Periféricos, Registro de la Propiedad Industrial, Escuela de Organización Industrial e Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial.

Por personal laboral al servicio del Ministerio de Industria y Energía, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Art. 3.º *Ámbito territorial y funcional. Integración de personal de otros Convenios.*—El presente Convenio es de ámbito estatal y sus normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que abarca su ámbito de aplicación existentes en la actualidad y aquellos que puedan crearse en el futuro.

Sin perjuicio de su posterior integración al presente Convenio por los procedimientos legales, al personal que estuviera sometido a otro Convenio se le respetarán los derechos adquiridos, siempre que siga desempeñando las mismas funciones que se le atribuían en su Convenio.

Art. 4.º *Entrada en vigor, duración, denuncia y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos serán de 1 de enero de 1987.

La duración del Convenio se establece en dos años contados a partir del 1 de enero de 1987.

De no ser denunciado de forma expresa por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado por periodos de un año. No obstante las tablas salariales serán objeto de negociación cada año natural.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio

Art. 5.º *Composición y funciones.*—La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio estará compuesta por diez miembros. Su composición será paritaria y de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Son funciones de esta Comisión:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio.
- b) Definir las categorías, tanto conceptual como económicamente, recogidas o no en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.
- c) Elaboración del baremo y bases del turno de traslado.
- d) Estudio y elaboración de las bases de convocatoria de las plazas de nueva contratación.
- e) Evaluación de las peticiones de traslado voluntario por razones de fuerza mayor.
- f) Elaborar los planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional.
- g) Participar en la decisión sobre asistencia a seminarios, mesas redondas y congresos, en caso de concurrencia de peticiones.
- h) Informar sobre las reclamaciones derivadas de la publicación del escalafón.
- i) Aquellas otras que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

Esta Comisión se constituirá a la publicación del presente Convenio, y su vigencia será hasta la constitución de la siguiente Comisión Paritaria.

Se reunirá a instancia de parte, con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones. La periodicidad normal de estas reuniones será de una vez al mes.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en actas que se levantarán en cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser vinculantes.

Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio en las que exista discrepancia serán sometidas al examen y consideración de dicha Comisión.

Cuando se trate de discrepancias sobre aspectos que afecten al contenido o a los principios informativos del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos se someterá a consulta de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Acuerdo Marco.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde en exclusiva al Ministerio de Industria y Energía, a través de sus órganos competentes.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria prevista en el capítulo III del presente Convenio, en virtud de lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, la participación en el establecimiento de los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación de los métodos de trabajo, así como en el establecimiento de plantillas de personal laboral adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de aprovechamiento de recursos humanos.

CAPITULO V

Provisión de vacantes

Art. 7.º *Turnos*.—Las vacantes de personal fijo que se produzcan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- Concurso de traslado entre el personal laboral fijo del Convenio, de la misma categoría y especialidad.
- Ascenso entre el personal laboral fijo de plantilla del Convenio.
- Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Art. 8.º *Convocatoria*.—Las vacantes serán convocadas dentro de los noventa días naturales siguientes al de producirse. Esta convocatoria se hará en todos los tablones de anuncios de los centros de trabajo, especificando en la misma el plazo de presentación de instancias, que en ningún caso será inferior a quince días naturales.

Art. 9.º *Turno de traslado*.—Cuando se produzca una vacante, el Ministerio realizará la oportuna convocatoria de traslado, que se regirá por el baremo y las normas establecidas en la Comisión Paritaria.

Podrán participar en el mismo todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- Pertenecer a la plantilla de un centro de trabajo distinto al de la vacante.
- Poseer el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso. Para las vacantes del grupo 6.º se deberá poseer los conocimientos específicos suficientes del puesto de trabajo a cubrir.
- Estar en situación de activo o excedencia forzosa.
- No haber sido trasladado como consecuencia de concurso en el año anterior.
- No estar sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.

No se producirán traslados por el mero transcurso del tiempo.

Art. 10. *Turno de ascenso*.—Cuando la vacante no se pueda cubrir por concurso de traslado, se acudirá al turno de ascenso. La convocatoria pública que se realice para cubrir por este sistema tendrá, en todo caso, los siguientes puntos:

- Personal laboral que puede participar en la misma: Trabajadores que lleven, como mínimo, un año en cualquier nivel inferior al de la plaza convocada.
- Titulación académica exigible para las vacantes de nivel 1 y 2. Las vacantes del grupo 6.º se exceptúan de esta exigencia, debiendo realizar los aspirantes unas pruebas de aptitud que se determinarán en cada convocatoria.
- Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

- Pertenecer al nivel inmediatamente inferior al de la vacante: 1,5 puntos.
- Puntuación según nivel a que se pertenece:

Nivel 1: 10 puntos.
 Nivel 2: 9 puntos.
 Nivel 3: 8 puntos.
 Nivel 4: 7 puntos.
 Nivel 5: 6 puntos.
 Nivel 6: 5 puntos.
 Nivel 7: 4 puntos.
 Nivel 8: 3 puntos.

- A los trabajadores que se encuentren en posesión de las titulaciones que a continuación se indican se les acreditará la siguiente puntuación:

Titulación superior: 2,50 puntos.
 Diplomado Universitario o equivalente: 2 puntos.
 Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente: 1,50 puntos.
 Graduado Escolar o equivalente: 1 punto.
 Certificado de Estudios Primeros: 0,50 puntos.

- Experiencia en puestos similares al de la convocatoria, previa prueba de aptitud, a determinar por la Comisión Paritaria según el puesto a cubrir: 2 puntos.

5. Títulos o Diplomas expedidos por un Centro de Enseñanza Superior o Media oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto a ocupar: 2 puntos.

6. Por otros títulos o diplomas en relación directa con el puesto de trabajo: 0,50 puntos.

7. Años completos de servicio, hasta 10 años: 0,50 puntos por año.

8. Por cada tres años de servicios de los que excedan de diez: 1 punto.

9. Los trabajadores que acrediten conocimientos de idiomas:

Idiomas nivel bajo: 0,50 puntos.

Idiomas nivel medio: 1 punto.

Idiomas nivel alto: 1,50 puntos.

10. A los trabajadores que tengan realizados cursos de formación organizados por el Ministerio u otros Organismos oficiales y todas aquellas actividades mencionadas en el capítulo VII se les podrá puntuar de 0,5 a 3 puntos, según determine el Tribunal en relación con la importancia del curso.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por igual número de miembros por ambas partes.

A la vista de las solicitudes presentadas, el Tribunal propondrá al trabajador que mayor mérito acredite para el puesto de trabajo a cubrir, y en el ejercicio de sus funciones podrá excluir a todos aquellos que no demuestren conocimientos suficientes para el desempeño de la vacante objeto del ascenso.

Los trabajadores excluidos podrán exigir que se les realice una prueba para acreditar los citados conocimientos.

En ningún caso podrán producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Art. 11. *Convocatoria libre*.—Las plazas vacantes, una vez realizados los anteriores turnos, así como las nuevas plazas dotadas, formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado mediante convocatoria libre.

La convocatoria de las pruebas selectivas por el sistema de concurso, concurso-oposición u oposición, será pública y garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se regirá por 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.

Previamente a su publicación, la convocatoria será estudiada y elaborada en la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Art. 12. *Contratación y periodo de prueba*.—Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo a que queda acogida la relación laboral, categoría profesional, jornada, nivel, retribuciones y el periodo de prueba.

Un ejemplar del contrato, una vez firmado por el interesado y la autoridad competente, quedará en poder del interesado. Asimismo deberá figurar en el mismo una cláusula de que es suscriptor 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba tendrá la siguiente duración:

Nivel 1 y 2: Tres meses.
 Nivel 3, 4, 5 y 6: Dos meses.
 Nivel 7 y 8: Quince días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Art. 13. *Contratos de interinidad*.—Cuando sea necesario cubrir plazas por servicio militar o excedencia forzosa, se podrán realizar contratos de interinidad de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 14. *Definiciones de categorías profesionales y relaciones de puestos de trabajo*.—Teniendo en cuenta que la Comisión

General de Clasificación Profesional está procediendo al estudio para la clasificación de todas las categorías existentes en los diversos Ministerios y Organismos autónomos y, a fin de lograr una integración racional de los niveles profesionales y retributivos, la Comisión Paritaria procederá a un estudio de las definiciones de las categorías profesionales actualmente existentes incorporando a las mismas otras funciones o servicios de nueva creación y a un estudio de las relaciones de puestos de trabajo. Sobre la base de los resultados obtenidos al respecto por la Comisión Paritaria se procederá, en su caso, a la modificación de las relaciones de puestos de trabajo de acuerdo con los trámites legalmente establecidos. La elaboración de dicho estudio deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 1987. La relación de puestos de trabajo será objeto de revisión semestral.

Art. 15. Trabajos de superior e inferior categoría.—Por necesidades perentorias del servicio la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior de la misma especialidad a la que ostentan, 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.

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 presente 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.

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

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 ostenta, dentro de la misma especialidad, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional, previo informe de la Subsecretaría.

Cuando el Ministerio de Industria y Energía encomiende a los trabajadores funciones de superior o inferior categoría a la ostentada la Dirección deberá previamente informar al Comité de Empresa, no sólo de la modificación de funciones sino también de las causas que la producen.

Art. 16. Escalafón.—Dentro de los dos primeros meses de cada año natural se publicará el escalafón del personal laboral, en el que se relacionará el personal laboral fijo por centros de trabajo con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo trienio y número de Registro de Personal, así como las vacantes existentes.

En el plazo de quince días desde la publicación del escalafón los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones serán resueltas dentro del plazo de treinta días, previo informe de la Comisión Paritaria del presente Convenio, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Art. 17. Respeto de los límites de la masa salarial.—Las modificaciones retributivas que pudieran derivarse de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial.

CAPITULO VII

Formación

Art. 18. Formación y promoción profesional.—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 estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, así como la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración Pública, a través de los organismos competentes.

Art. 19. Adaptación del régimen del trabajo.—Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, en la forma que se establece el capítulo IX del presente Convenio.

Art. 20. Cursos de formación y especialización.—Todo el personal podrá realizar libremente cursos de formación y especialización en las técnicas propias de su trabajo, a fin de que conozca los

elementos con los que se desarrolla el mismo. Estos cursos, en número y objetivos, serán programados por la Comisión Paritaria, de modo que corresponda a los intereses generales del Ministerio y sus trabajadores.

En este sentido, se distinguirán:

1. Cursos de interés específico.
2. Cursos de interés general.

Se definen como cursos de interés específico todos aquellos que se programen en función de las necesidades y objetivos del Departamento. Podrán ser:

- a) De capacitación profesional, para conseguir la adaptación del trabajador a las especialidades técnicas de su puesto de trabajo.
- b) De reconversión profesional, por transformación o modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

En ambos supuestos el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos. El Ministerio conjuntamente con el Comité de Empresa en la Comisión Paritaria organizará los cursos directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales, reconocidos o privados, en función de las características de aquéllos.

Se definen como cursos de interés general todos aquellos que contribuyan a elevar el nivel de formación integral del trabajador y cuyo contenido se relacione siquiera indirectamente con los objetivos del Ministerio. En este grupo se incluyen cursos de EGB, BUP, etc., y en el general, cualesquiera otros que programe la Comisión Paritaria.

Art. 21. Cursos de Formación Profesional específicos.—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico.

Art. 22. Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.—El Ministerio de Industria y Energía podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará además del salario los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Art. 23. Concurrencia de solicitudes.—Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos corresponderá a la Comisión Paritaria la participación en la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada.

Art. 24. Plan de Formación Profesional.—En el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Centros del Departamento donde existan trabajadores afectados por este Convenio remitirán a la Subdirección General de Personal, a petición de ésta, información detallada de las necesidades que en el orden al mejor cumplimiento de sus fines se refieran a la formación profesional de sus trabajadores.

La Comisión Paritaria, a la vista de los datos recibidos, estudiará las necesidades reales y organizará un Plan de Formación Profesional.

El Ministerio garantizará que en la utilización de los aparatos de nueva tecnología que adquiera el Departamento, el personal laboral participe en igualdad de condiciones que el resto del personal.

CAPITULO VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 25. Jornada y horario.—La jornada semanal de trabajo para el personal acogido a este Convenio se fija en treinta y siete horas y treinta minutos y se realizará durante los cinco primeros días de cada semana. Si por necesidades del servicio los sábados se estableciesen turnos de guardia, el Ministerio deberá informar de su necesidad a los representantes de los trabajadores.

En ningún caso podrá producirse el cambio de horario sin la expresa conformidad del trabajador y del Comité de Empresa, en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. Jornadas superiores.—En el supuesto en que, por acuerdo entre ambas partes, el trabajador realice jornadas de superior duración a la ordinaria, éste tendrá derecho a una compensación horaria, sin repercusiones económicas, consistente en 1,75 veces el tiempo trabajado como jornada especial, respetando en todo caso las disposiciones legales, y exceptuándose aquellos casos en que la superior jornada sea retribuida por cualquier concepto económico.

Art. 27. *Trabajo nocturno.*-Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 28. *Pausa jornada.*-Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de veinte minutos computable como trabajo efectivo.

Art. 29. *Calendario laboral anual.*-El calendario laboral de cada año se ajustará a lo que se establezca con carácter general, en ejecución de lo establecido en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (artículos 4.3 y 45) y en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.2).

Art. 30. *Jornada inferior.*-En el supuesto de trabajadores que realicen una jornada de trabajo inferior a la normal, sus retribuciones se reducirán en la cuantía correspondiente a la jornada realizada.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 31. *Vacaciones.*-Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán preferentemente en el período comprendido de junio a septiembre, ambos inclusive.

El trabajador conocerá las fechas en que le correspondan sus vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

La vacación anual podrá disfrutarse en un sólo período o en dos de quince días, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

Los trabajadores que acrediten la imposibilidad por parte del cónyuge de elegir turno de vacaciones, por cierre de Empresa, tendrán prioridad en la elección del turno de vacaciones.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán como vacaciones retribuidas el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos las fracciones inferiores al mes de servicios como un mes completo.

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Art. 32. *Licencias no retribuidas.*-El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 33. *Licencias retribuidas.*-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. Por razones extraordinarias, debidamente justificadas, se ampliará el plazo de licencia hasta un máximo de tres o cuatro días, respectivamente.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de una misma localidad. Se podrá ampliar hasta tres días por razones extraordinarias debidamente justificadas.

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.

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. En el supuesto de que, previa consulta al Comité de Empresa, se deban prestar servicios estos días, se concederán otros en su sustitución, con la equivalencia horaria fijada en el artículo 26.

Art. 34. *Jornada reducida y horario especial por guarda legal.*-El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igualmente el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este artículo, podrá optar a un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar las obligaciones del trabajador con las necesidades del servicio.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 35. *Suspensión con reserva del puesto.*-Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, éstos 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, de acuerdo con lo establecido en los artículos 126 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social y el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante el citado período el Ministerio complementará la prestación de incapacidad laboral transitoria establecida por la Seguridad Social, en la cantidad necesaria para garantizar a la trabajadora el total de las retribuciones netas que le correspondieran encontrándose en activo, teniendo el abono de ésta cantidad, la naturaleza, a todos los efectos, de mejora directa de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social.

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. El trabajador, durante dicho período, tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias correspondientes como si estuviese en activo.

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.

Art. 36. *Excedencia voluntaria.*-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.

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.

La concesión de la excedencia voluntaria se hará en el plazo de un mes a partir de su petición.

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

Art. 37. *Suspensión por mutuo acuerdo.*—Se estará de mutuo acuerdo de suspensión y en las condiciones que en el mismo se fijen, en los casos en que la propia Administración propicie cursos, o cuando se presten servicios en Organismos internacionales o con Gobiernos de otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

Art. 38. *Excedencia forzosa.*—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 XI

Régimen disciplinario

Art. 39. Los trabajadores sólo podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la sanción.

Art. 40. *Faltas disciplinarias.*—Las faltas disciplinarias, de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

Art. 41. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. 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.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
6. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Art. 42. *Faltas graves.*—Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes o 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.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
14. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
15. 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.

Art. 43. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
2. La manifiesta insubordinación individual.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
8. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
9. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
10. La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
11. La reincidencia de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 44. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo 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.

Art. 45. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves se oirá al interesado y no será preciso la previa instrucción de expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente previa comunicación de la misma por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y su motivación.

2. El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases:

A) Incoación:

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Subsecretario, de oficio o a propuesta del Jefe del Centro o dependencia en que preste servicios el trabajador.

b) En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente se nombrará un Instructor notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente y a la representación laboral, quienes podrán recusar dicho nombramiento en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la notificación, resolviendo la misma el Órgano competente en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que denunció los hechos objeto del expediente disciplinario. El nombramiento del Instructor deberá recaer en una persona preferentemente licenciada en Derecho y del área de Personal de la Dirección General de Servicios del Ministerio.

B) Instrucción del expediente:

a) El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a un mes, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, la falta

presuntamente cometida, en su caso, y las sanciones que puedan ser de aplicación.

b) El expedientado tendrá un plazo de veinte días naturales para contestar a los cargos con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos estime de interés, proponiendo asimismo las pruebas que considere necesarias.

c) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculcado, así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

d) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de la resolución. La propuesta deberá contener:

Exposición breve y precisa de los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado.

Valoración jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

e) De lo actuado se dará traslado a la representación laboral, a fin de evacuar informe sobre dichas actuaciones en el plazo máximo de siete días hábiles, entendiéndose la conformidad con lo actuado, si en dicho plazo no se emite el mencionado informe.

C) Resolución:

a) La autoridad competente, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución motivada que proceda.

b) Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo, así como a la representación laboral.

c) Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante la Magistratura de Trabajo, y cuando sean firmes se anotarán en los expedientes personales.

Art. 46. *Prescripción de faltas. Anotación y cancelación de sanciones.*—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.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves se anotarán en el Registro Central de Personal, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1405/1986, de 6 de junio. La cancelación de las anotaciones se producirá a instancia de la unidad de personal correspondiente transcurridos sesenta días desde el cumplimiento de la sanción, excepto en el supuesto de despido.

Art. 47. *Tolerancia o encubrimiento de faltas.*—Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se establezca en la legislación vigente, 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 de los trabajadores, así como de la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 48. *Faltas de respeto a la intimidad o a la consideración debida a la dignidad humana o laboral.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Subsecretario del Departamento, 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.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 49. *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.

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 puedan ocasionarlos hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realice, 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 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.

En todos los Centros de trabajo, y con independencia de la asistencia que puedan prestar las Entidades de Seguros de Accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Art. 50. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia. Son funciones de este Comité:

a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.

b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Participará en los planes y programas establecidos en el apartado 8 del epígrafe IX del acuerdo marco, en las condiciones indicadas por la Comisión de Seguridad e Higiene prevista en el mismo epígrafe.

d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias del Departamento hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Subsecretaría acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquier otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia a la Jefatura del Servicio.

f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.

g) Participar en el control del funcionamiento de la cafetería y comedores en cuanto a la higiene y calidad de los productos.

h) En general la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los Centros sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ministerio, quien deberá, por propia iniciativa, entregarlos a los interesados.

Art. 51. *Planes y programas de seguridad e higiene.*—Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Departamento podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible. En caso de no disponer de tales medios propios solicitará la cooperación del Instituto 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. 52. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene. Comité de Empresa.*—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 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 53. Elementos de protección personal.—Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, definidas en el artículo 50, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Art. 54. Vestuario.—Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etcétera), así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Administración exige vestir traje a algunos de los trabajadores, el Ministerio estará obligado a proporcionar a los mismos cada dos años un traje para invierno y otro para verano.

Art. 55. Reconocimiento médico.—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Art. 56. Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.—En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Ministerio estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que el que viniera ocupando y radicado en la misma localidad.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo primero del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 57. Estructura retributiva.—Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

A) Salario legal:

- a) Salario Base.
- b) Plus Convenio.
- c) Complementos salariales:

Antigüedad.

Otros personales: Complemento personal y transitorio.

Pagas extraordinarias.

De puesto de trabajo: Especial responsabilidad.

Por cantidad o calidad de trabajo: Prima de producción.

B) Percepciones no salariales: Indemnizaciones.

Art. 58. Salario base.—El salario base es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador, dentro de su nivel, según Convenio, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Art. 59. Plus Convenio.—El plus de Convenio es una retribución mensual cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Art. 60. Complemento de antigüedad.—El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija, y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Art. 61. Complemento personal y transitorio.—Para los trabajadores que vengán percibiendo un complemento personal transitorio

operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones según categoría profesional y nivel, por todas las mejoras retributivas derivadas del cambio de puesto de trabajo de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Incremento de retribuciones derivadas de la negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción de 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.

2. 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 pertenezca el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

3. Incrementos derivados del 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 o concesión de prima de producción y el importe de nuevos trienios: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Art. 62. 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.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado en el semestre anterior. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se computará como unidad completa.

Art. 63. Complemento de puesto de trabajo: Especial responsabilidad—1. El complemento de puesto de trabajo lo percibirá 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, no teniendo, en consecuencia, carácter consolidable.

Adoptará la modalidad de especial responsabilidad, estando destinado a retribuir a aquellos trabajadores que desempeñen puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando o de destacada cualificación técnica.

2. En atención a lo indicado se establecen los siguientes complementos de especial responsabilidad:

1. Jefe de Desarrollo de Aplicaciones: Será responsable de todo el «software» de aplicaciones implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Área.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

2. Jefe de Producción: Será el responsable de todas las tareas de producción, explotación y mantenimiento del sistema físico, así como de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Área.

La categoría profesional mínima para acceder a este puesto de trabajo es la de Gestor de Producción.

3. Jefe de Sistemas: Será el responsable de todo el «software» básico implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Área.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

4. Responsable de Aplicaciones Científico-Técnicas: Se responsabilizará de todas aquellas aplicaciones que requieran la utilización de conocimientos de carácter científico-técnico que excedan de los habituales en las aplicaciones de gestión.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

5. Responsable de Planificación: Se responsabilizará de la coordinación, distribución y control de los trabajos de Planificación del Sistema.

La categoría profesional mínima para acceder a este puesto de trabajo es la de Planificador de Sistemas.

6. Específico, que se aplicará a aquellos trabajadores que en el desarrollo de las actividades propias de su categoría profesional ocupen un puesto de trabajo que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

3. La asignación y supresión de complementos de especial responsabilidad se llevará a cabo por la Administración, previa deliberación de la Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio en la relación de puestos de trabajo se especificarán aquellos que deban tener asignado un complemento al puesto de trabajo.

4. La percepción de los complementos de especial responsabilidad citados en este artículo supondrá la realización de jornadas especiales cuando sea requerido por necesidades del servicio.

5. No se podrá percibir, al mismo tiempo, más de un complemento de especial responsabilidad.

6. Sus cuantías se especifican en tabla anexa.

Art. 64. *Complemento por cantidad o calidad del trabajo.*—El complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo está destinado a retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, ligado a un sistema objetivo de valoración del rendimiento.

Este complemento adoptará la modalidad de prima de producción.

A la hora de adoptar los criterios objetivos para la atribución de este complemento salarial se tendrá en cuenta el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

La Administración, previa deliberación de la Comisión Paritaria, establecerá los criterios objetivos para medir la prima de producción y determinará la cuantía individual que corresponda a cada trabajador.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Departamento u Organismo.

Art. 65. *Retribuciones del personal con jornada reducida.*—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 ordinaria pactada en el presente Convenio.

No obstante, las trabajadoras de la categoría profesional limpiadoras (nivel 8), que el 1 de enero de 1985 realizaban una jornada de trabajo inferior a la ordinaria (media jornada o tres cuartos de jornada) continuarán recibiendo las pagas extraordinarias completas como derecho adquirido y con carácter personal.

Art. 66. *Liquidación y pago de retribuciones.*—La liquidación y el pago de las retribuciones se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar que se realiza para el resto del personal al servicio de la Administración del Estado, de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Art. 67. *Percepciones no salariales: Indemnizaciones.*—Los trabajadores tendrán derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio en la forma establecida en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio.

A estos efectos, los niveles que se establecen de las distintas categorías profesionales en el anexo del presente Convenio estarán incluidos en los siguientes grupos, regulados en el anexo I del citado Real Decreto:

- Grupo segundo: Niveles 1 y 2.
- Grupo tercero: Niveles 3 y 4.
- Grupo cuarto: Niveles 5, 6, 7 y 8.

CAPITULO XIV

Movilidad

Art. 68. *Movilidad dentro de cada Centro de trabajo.*—La movilidad por necesidades del servicio dentro de cada Centro de trabajo se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando se produzca la movilidad de algún trabajador la Dirección deberá comunicar ésta al Comité de Empresa en un plazo máximo de dos días.

En el caso de que ésta movilidad implique la percepción o pérdida de un complemento de puesto de trabajo, se resolverá previa deliberación de la Comisión Paritaria.

Art. 69. *Movilidad entre diferentes Centros de trabajo.*—El traslado o movilidad de personal laboral fijo entre los diferentes Centros de trabajo podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- a) Por concurso de traslado o ascenso reglamentario, regulado en el capítulo V del presente Convenio.
- b) A petición del trabajador por razones de fuerza mayor.
- c) Por permuta.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por sanción disciplinaria.

Art. 70. *Traslado voluntario por razones de fuerza mayor.*—El traslado voluntario a petición del trabajador y por razones de

fuerza mayor debidamente justificadas podrá ser concedido por las siguientes causas:

- a) Enfermedad propia o la de algún familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Residencia obligada del cónyuge por razones de trabajo en la localidad donde se solicite.
- c) Otras causas de fuerza mayor que comporten un perjuicio grave al trabajador.

Art. 71. *Tramitación del traslado voluntario por razones de fuerza mayor.*—La tramitación de los traslados voluntarios por razones de fuerza mayor se realizará mediante solicitud escrita, debiendo ser resuelta por el Ministerio en el plazo máximo de treinta días desde su presentación en el Registro General, previa evaluación de la Comisión Paritaria.

Art. 72. *Permuta.*—La permuta se deberá realizar entre trabajadores dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

Art. 73. *Incorporación.*—Para la incorporación al nuevo puesto de trabajo, en el supuesto de movilidad entre diferentes Centros de trabajo citados en el artículo 69, se dispondrá de un plazo de un mes cuando suponga movilidad geográfica y cuarenta y ocho horas en caso contrario.

Art. 74. *Traslado por necesidades del servicio.*—El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado este traslado, el trabajador será notificado por escrito, concediéndole un plazo de quince días, a partir de la entrega de la citada notificación, para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador opte por el traslado, éste tendrá el carácter de forzoso, definido en el artículo 20.1 del Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, a efectos de gastos de viajes y dietas que tiene derecho a percibir por el citado traslado.

Igualmente el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a tres mensualidades de sus retribuciones íntegras mensuales.

Este traslado por necesidades del servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional, así como el mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que se tuviera reconocida.

En el caso de que el trabajador opte por rescindir su contrato tendrá derecho a recibir la indemnización que se le fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable del Ministerio.

Art. 75. *Preferencia trabajadores trasladados por necesidades del servicio.*—Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándoles conocimiento el Ministerio de las existentes en cada momento y con sujeción a lo establecido en el capítulo V del presente Convenio sobre provisión de vacantes, contrataciones e ingresos.

Art. 76. *Limitación traslados por necesidades del servicio.*—La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el Ministerio respecto de aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Art. 77. *Prelación en los traslados por necesidades del servicio.*—Sin perjuicio de todo lo indicado en el presente capítulo, los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán atendiendo al siguiente orden:

1. Representantes sindicales.
2. Personas con minusvalía.
3. Mayores de cincuenta años.
4. Titulares de familia numerosa y trabajadores con cargas familiares.
5. Mayor antigüedad.
6. Trabajadores que estén realizando estudios que en la localidad del traslado no se pueden cursar.

Art. 78. *Traslado por sanción disciplinaria.*—El traslado, como consecuencia de sanción disciplinaria, se podrá imponer, de acuerdo con lo indicado en el artículo 45 del presente Convenio, por la comisión de faltas muy graves.

CAPITULO XV

Asistencia y acción social

Art. 79. *Acción social.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las

actividades que el Ministerio realice bajo el concepto de acción social, en base a los créditos que para tal fin figuren en los presupuestos del Departamento.

Art. 80. *Anticipos a cuenta.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes mensuales, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe líquido del salario global.

El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mes siguiente al de la concesión, excepto los anticipos que puedan concederse en el mes de diciembre que, por razón presupuestaria, serán reintegrados en el mismo mes.

Art. 81. *Anticipos.*—Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar un anticipo sin intereses hasta el importe de 250.000 pesetas, haciéndose la amortización en un plazo máximo de dieciocho meses y a través de la nómina. No se concederá otro anticipo hasta que no se haya amortizado el que esté en curso. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida destinada a tal efecto.

Art. 82. *Participación del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa, junto con los demás interesados, participará en la vigilancia de los servicios y en el establecimiento de los precios de la cafetería y comedor del Ministerio. Asimismo participará en la distribución del crédito existente para asistencia social, becas, ayudas y demás atenciones de este carácter.

CAPITULO XVI

Fomento del empleo

Art. 83. *Jubilación obligatoria.*—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 el Ministerio de Industria y Energía a no amortizar y a cubrir las plazas vacantes producidas por esta causa, bien con la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes, de acuerdo con el Comité de Empresa y conforme a los sistemas establecidos en el capítulo V del presente Convenio.

Art. 84. *Periodos de carencia.*—La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos de jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 85. *Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años.*—Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en los términos y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio).

El trabajador deberá solicitar su jubilación con seis meses de antelación al cumplimiento de dicha edad, a fin de respetar el turno de promoción interna establecido en el capítulo V de este Convenio y poder ser sustituido por un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

CAPITULO XVII

Derechos de representación sindical

Art. 86. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Art. 87. *Competencias del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa ejercerá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Igualmente y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, el Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga, en representación de los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión a la que habrán de asistir, al menos, el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. En el tiempo que transcurra entre la solicitud de huelga y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación. El resultado de

dicho acto será vinculante para las partes, caso de existir acuerdo. En todo caso, la declaración de huelga deberá ser comunicada en la forma y con los requisitos y plazos establecidos en la legislación vigente.

Art. 88. *Local para el Comité de Empresa.*—El Ministerio de Industria y Energía habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, adecuado al número de sus miembros y convenientemente acondicionado.

Art. 89. *Derecho de reunión del Comité de Empresa.*—Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará supeditado como órgano colectivo a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del Comité a su superior respectivo y a la disponibilidad del tiempo sindical.

Art. 90. *Crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del tiempo imprescindible para el ejercicio de sus funciones de representación, contando con las máximas facilidades por parte del Ministerio para llevar a cabo las mismas.

Las horas mensuales disponibles para tal fin serán de treinta para cada uno de sus miembros. Estas horas son retribuidas y el Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas de los distintos miembros del citado Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar de esta forma relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

No se computará el tiempo invertido en reuniones y actuaciones convocadas o realizadas por la Administración, ni en las reuniones del Pleno del Comité.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe respectivo y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

La Subdirección General de Personal comunicará por escrito al Jefe de la Unidad Administrativa a que pertenezcan dichos miembros, la naturaleza prioritaria que para ellos tienen las funciones de representación y gestión sindical.

Art. 91. *Tablones de anuncios. Comunicaciones del Comité.*—El Ministerio de Industria y Energía pondrá tantos tablones de anuncios como plantas haya en el Departamento, con suficientes garantías de publicidad para la información sindical.

Las comunicaciones escritas del Comité de Empresa no precisarán otro requisito para su publicación que ser firmadas por el Secretario del mismo.

Art. 92. *Garantías de los miembros del Comité.*—Las garantías de los miembros del Comité de Empresa se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 93. *Composición, elección y mandato del Comité.*—En todo lo referente a la composición del Comité de Empresa, elección y mandato del mismo y procedimiento electoral, será de aplicación lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 94. *Acreditación.*—Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de una acreditación expresa y nominal como tal, extendida por el Subsecretario del Ministerio de Industria y Energía. Dicha acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 95. *Sigilo profesional.*—Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Art. 96. *Asambleas.*—Los trabajadores tienen el derecho de reunirse en Asamblea. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores que suponga, como mínimo, el 33 por 100 de la plantilla laboral. En este último caso, los solicitantes darán traslado de su petición al Comité de Empresa.

La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en estas Asambleas los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La Presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la misma, que vayan a asistir a la Asamblea, acordándose las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Art. 97. *Lugar de celebración de Asambleas.*—El lugar de reunión será la sede del Ministerio de Industria y Energía. A estos efectos, el Departamento deberá facilitar el lugar para la celebración de las Asambleas, salvo en los casos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 98. *Convocatoria y comunicación de las Asambleas.*—La convocatoria de Asamblea, con expresión del Orden del día

propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección General de Servicios del Departamento con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de veinticuatro horas.

Art. 99. *Actividad sindical en la Administración.*—La Administración se compromete a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

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

Art. 100. *Cuota sindical y aportación voluntaria al Comité.*—Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, y a requerimiento de cualquier Sindicato, la Administración descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

Asimismo, y previa aceptación por cada trabajador, se podrá descontar, a través de nómina, el importe de la aportación voluntaria que se acuerde por el Comité de Empresa para la financiación de sus gastos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este deberá ser reconsiderado en su totalidad si una de las partes así lo solicitara.

Segunda.—No podrá abonarse cantidad alguna en concepto de la prima de producción regulada en el artículo 65 de este Convenio durante 1987, salvo que se destine alguna aportación para su financiación con cargo al fondo previsto en el artículo 13 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

Tercera.—La financiación de la mejora de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social prevista en el párrafo a) del artículo 35 del presente Convenio, no implicará en ningún caso superación de la masa salarial.

ANEXO I

Categorías y niveles profesionales del personal laboral acogido al presente Convenio

A) GRUPOS DE CATEGORÍAS Y NIVELES

	Nivel
Grupo 1.º Personal titulado	
Titulado Superior	1
Titulado de Grado Medio	2
Grupo 2.º Personal Administrativo	
Oficial Administrativo Superior	3
Delineante Proyectista	3
Oficial Administrativo de primera	4
Delineante de primera	4
Oficial Administrativo de segunda	5
Operadora de Teletipo con idiomas	5
Telefonista con idiomas	5
Auxiliar Administrativo	6
Contable	6
Calculador	6
Ayudante de Biblioteca	6
Operador de Reproducción	6
Operador de Teletipo	6
Telefonista	6
Grupo 3.º Personal subalterno	
Ordenanza	7
Vigilante	7
Limpiadora	8
Mozo	8
Grupo 4.º Oficios varios y talleres	
Encargado	3
Especialista de oficio	4
Oficial de primera	5
Oficial de segunda	6
Oficial de tercera	7
Analista de Laboratorio	4
Grupo 5.º I. T. V.	
Mecánico Supervisor	3
Mecánico Inspector	5
Auxiliar Mecánico	7
Mozo	8

	Nivel
Grupo 6.º Personal de Informática	
Analista	1
Analista de Sistemas	1
Analista de Aplicaciones	1
Programador de Sistemas	2
Analista Programador	2
Gestor de Producción	2
Programador de Aplicaciones	3
Programador de Máquinas Básicas	4
Operador de Sistemas	4
Planificador de Sistemas	4
Grabador	6

B) DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo 1.º

Titulado Superior: Es el trabajador que está en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realiza las funciones propias de su titulación.

Titulado de Grado Medio: Es quien, en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o equivalente, está vinculado a los servicios del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

Grupo 2.º Personal administrativo

Oficial administrativo superior: Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad redacta escritos o documentos que requieren someros conocimientos de materias administrativas y distribuye el trabajo entre el personal que de él pudiera depender.

Oficial administrativo de primera: Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en las oficinas trabajos de confección de nóminas, organización de fichas y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos y análogos, para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

Oficial administrativo de segunda: Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente y subordinado a un Jefe u Oficial administrativo de primera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa, correspondencia, ficheros y análogos.

Auxiliar administrativo: Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como cálculo sencillo, confección de recibos, transcripción o copia de correspondencia, registro, mecanografía y, en su caso, taquigrafía.

Delineante Proyectista: Es el delineante cualificado para desarrollar y resolver por iniciativa propia toda clase de proyectos y estudios en su parte gráfica o de delineación.

Deberá poseer, además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera, los de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de perspectiva.
- Realización de planos topográficos.
- Nociones de geología.

Delineante de primera: Es el Delineante que, bajo las órdenes del Delineante Proyectista, desarrolla los trabajos de delineación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de proyecciones.
- Levantamiento de croquis.

Calculador: Es el que en papel o poliéster transparente toda clase de dibujos y acota sencillos croquis.

Ayudante de Biblioteca: Tiene como misión todo lo relacionado con la recogida, control y reparto de libros y publicaciones, atender al público, manejo de ficheros, control de préstamos y todas aquellas funciones que siendo propias del servicio le encomienda el Bibliotecario.

Operador de reproducción: Trabajador que realiza el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares de oficina, conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo unas nociones elementales de su mecánica.

Se responsabilizará de la recepción y entrega de los trabajos.

Operadora de teletipo con idiomas: Es la trabajadora encargada de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo con uno o más

idiomas, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Operadora de teletipo: Es la trabajadora encargada de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Telefonista con idiomas: Es el trabajador que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, capacitado para la recepción y envío de conferencias con el extranjero.

Telefonista: Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Grupo 3.º Personal subalterno

Ordenanza: Es el trabajador que tiene la misión de la vigilancia de los centros de trabajo, informe y orientación a los visitantes, hacer recados oficiales dentro o fuera de dichos centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad.

Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Limpiadora: Trabajadora encargada de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo.

Mozo: Es el trabajador mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico (cambiar muebles, transportar material administrativo, etc.).

Grupo 4.º Oficinas varios y talleres

Encargado: Trabajador que con conocimiento y experiencia superior a los especialistas de oficio, cuyas funciones realizará, si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio y que trabaja a las órdenes del Jefe de la Unidad administrativa de mantenimiento.

Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y personal no cualificado. Tendrá a su cargo, dentro del ramo de la madera, el taller de barnizado y los mozos, y dentro del ramo de la electricidad tendrá conocimientos de megafonía y telefonía.

Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una forma sistemática para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación.

Deberá poseer, asimismo, la capacidad de transmitir sus conocimientos al personal a él encomendado.

Especialista de oficio: Operario que, dependiendo del encargado, además de los conocimientos del Oficial de primera, tendrá capacidad de sustituir al encargado y tomar pequeñas decisiones debido a su capacidad y experiencia en el oficio y organizar el trabajo entre los Oficiales de primera. Dentro del ramo de la madera tendrá que saber proyectar (delinear las plantas de los muebles a tamaño natural), trazar y preparar cualquier trabajo dentro de su especialidad que se le encomiende. Dentro del ramo de la electricidad tendrá a su cargo la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio, manipulación de reóstatos, reguladores y mandos a distancia. Dentro del ramo de la fontanería tendrá a su cargo el mantenimiento y cuidado de los aparatos relacionados con este oficio.

Oficial de primera: Operario que, dependiendo del encargado o, en su caso, del Especialista de oficio, además de los conocimientos de Oficial de segunda, deberá leer e interpretar planos, croquis y, conforme a ellos, realizar las tareas requeridas y otras de igual naturaleza.

Oficial de segunda: Operario que, bajo las órdenes del Oficial de primera y del encargado, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquirido por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Tendrá, además, la capacidad de interpretar planos y croquis sencillos y de realizar conforme a ellos las tareas requeridas, así como responsabilidad en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha del trabajo, así como la realización de otros cometidos correspondientes a su categoría profesional.

Oficial de tercera: Operario que, dependiendo del Oficial de primera o de segunda, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquirido por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada.

Analista de laboratorio: Es el trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementos de física, química y geología, mecánica y electricidad. Analiza todos los materiales y líquidos que correspondan a las labores de los laboratorios del Ministerio de Industria y Energía, emitiendo el correspondiente informe.

Grupo 5.º I. T. V.

Mecánico supervisor: Bajo la dependencia del Ingeniero de Nave estará capacitado para manifestar los defectos que en medidas y datos técnicos, etc., no coincidan con la realidad o incumplan los reglamentos vigentes, tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas, matriculaciones, etc. En aquellos casos de la inspección que, por su dificultad, fueran motivo de duda para los Mecánicos inspectores, será misión específica del Supervisor la comprobación y aclaración. Cuando así fuera, éste visará el correspondiente certificado de control.

Organizará el trabajo de su equipo manteniendo los niveles de responsabilidad, productividad y cordialidad con los compañeros y usuarios.

Tendrá responsabilidad directa ante sus Jefes de equipo material y personal a él encomendados.

Será el responsable de completar la formación y entrenamiento de los mecánicos de inspección incorporados a su equipo, realizará trabajos manuales como los mecánicos debiendo desplazarse en las diversas líneas para mantener la efectividad y el orden de las operaciones.

Deberá en caso necesario aclarar las dudas a los usuarios, cuando se detecte que el vehículo está fuera de norma o incumple el reglamento.

Conocerá la utilización de las diferentes máquinas empleadas en la revisión, interpretando sus resultados y tolerancias para aplicar los criterios de aceptación o rechazo en las inspecciones, recibidos por escrito del Jefe inmediato.

Tendrá conocimiento de las averías posibles en las máquinas utilizadas y su posible reparación para no parar la marcha de las líneas, realizándolo con su equipo. Si no tuviera más remedio que dejarla fuera de servicio, la notificará a su superior. También informará sobre las pequeñas averías que son repetitivas.

Tendrá conocimientos práctico-teóricos sobre el automóvil y sus diferentes partes.

Tendrá conocimientos sobre el Código de la Circulación y legislación aplicable en materia que afecta a las I. T. V.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la I. T. V. referentes a la inspección.

Mecánico inspector: Es el operario que posee certificado de Mecánico inspector, grado de formación profesional o similar, y/o que, bajo la dependencia del Mecánico supervisor, tendrá conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones de I. T. V.

Sabrán realizar las inspecciones, siguiendo las instrucciones del técnico competente. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados.

Auxiliar mecánico: Es el operario que tiene conocimiento parcial de las diferentes máquinas, así como nociones de las diferentes inspecciones.

Estará bajo la dependencia del Mecánico inspector y realizará tareas referentes a la inspección.

Mozo: Operario mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Será misión específica del Mozo en las I. T. V. la regulación del tráfico interno, limpieza de nave, maquinaria, apertura y cierre de puertas, etc.

Grupo 6.º Personal de Informática

Analista: Es quien, en posesión de título de grado superior, verifica análisis funcionales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de lógica de cada programa y fiscalización de los expedientes técnicos de las aplicaciones.

Analista de sistemas: Es el trabajador que, estando en posesión de titulación de grado superior, está encargado de la organización, coordinación y desarrollo técnico de los proyectos informáticos y de la optimización de los recursos humanos, físicos y lógicos asignados a ellos.

Analista de aplicaciones: Es, quien en posesión del título de grado superior, realiza el análisis de los proyectos informáticos, llevando a cabo alguna de las siguientes funciones:

Desarrollo, mantenimiento y documentación de las aplicaciones.

Formación y perfeccionamiento de los usuarios en el ámbito de sus aplicaciones.

Asesoría y soporte técnico.
Mantenimiento y actualización de la biblioteca de programas.
Investigación aplicada al desarrollo de los proyectos informáticos.

Programador de sistemas: Es quien, en posesión de un título de grado medio, verifica análisis de aplicaciones sencillas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando la aplicación.

Analista programador: Es quien, en posesión de un título de grado medio, realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista de Aplicaciones, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis, y realiza las pruebas que garanticen la adecuación de los mismos.

Gestor de Producción: Es el trabajador que, estando en posesión del título de grado medio, realiza las tareas necesarias para el buen funcionamiento del sistema físico, su procesamiento y las correspondientes salidas.

Programador de aplicaciones: Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

Programador de máquinas básicas: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de programación informática, realiza este tipo de tareas a nivel elemental en máquinas auxiliares tales como perforadoras, grabadoras de cassetes y disquetes y, en general, equipos de entradas de datos.

Deberá estar en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente.

Operador de sistemas: Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, realiza las tareas de manejo, control, seguimiento y mantenimiento no especializado del sistema físico.

Planificador de Sistemas: Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, realiza la planificación de la carga de trabajo del sistema para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de explotación y particulares de las aplicaciones, y realiza los controles de calidad adecuados sobre los distintos soportes de entrada y salida del sistema. Elabora y mantiene la documentación necesaria.

Grabador: Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza la transcripción de la información a los soportes adecuados para su tratamiento por el sistema.

C) PATRÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ESTACIONES DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS

Línea patrón:

Dos Mecánicos inspectores.
Un Auxiliar mecánico.

Cuantificación del número de Mecánicos supervisores:

En estaciones de dos a cinco líneas: Uno.
En estaciones de seis a nueve líneas: Dos.
En estaciones de más de nueve líneas: Tres.

En las estaciones de una línea y, como excepción, el patrón se fija de la siguiente manera:

Un Mecánico supervisor.
Un Mecánico inspector.
Un Auxiliar mecánico.

Cuánta del número de Mozos:

En estaciones de hasta tres líneas: Uno.
En estaciones de hasta siete líneas: Dos.
En estaciones de hasta 12 líneas: Tres.
En estaciones de más de 12 líneas: Cuatro.

ANEXO II

Tabla salarial año 1987

Nivel	Salario base mensual (1)	Trienio mensual (1)	Plus Convenio mensual (2)	Total mensual (sin trienios)
1	94.902	2.500	51.846	146.748
2	83.755	2.500	47.103	130.858
3	79.472	2.500	40.181	119.653
4	75.861	2.500	36.018	111.879
5	71.798	2.500	30.883	102.681
6	68.379	2.500	28.580	96.959
7	64.258	2.500	18.430	82.688
8	54.154	2.500	13.170	67.324
8 ½	27.077	1.250	7.512	34.589
8 ¾	40.615	1.875	10.342	50.957

Complemento de especial responsabilidad

	Número de puestos	Importe mensual	Importe anual (2)
1. Jefe de Desarrollo de Aplicaciones.....	2	39.866	478.392
2. Jefe de Producción.....	3	29.900	358.800
3. Jefe de Sistemas.....	2	29.900	358.800
4. Responsable de Aplicaciones Científico-Técnicas.....	2	29.201	350.412
5. Responsable de Planificación.....	3	17.541	210.492
6. Complemento específico:			
Categoría A.....	5	22.470	269.640
Categoría B.....	6	17.976	215.712

(1) 14 mensualidades.

(2) 12 mensualidades.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

23037 RESOLUCION de 21 de julio de 1987, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se establece el plan de asignaciones de frecuencia a estaciones de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia que funcionan en la banda de frecuencias de 87,5 MHz a 108 MHz.

La revisión y actualización de las características técnicas de las estaciones de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia que se inicia con el plan técnico nacional de radiodifusión sonora, aprobado por Real Decreto 2468/1978, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de noviembre), y se continúa con el plan técnico transitorio del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia, aprobado por Real Decreto 1433/1979, de 8 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 18), y demás disposiciones e instrucciones dictadas para su aplicación, ha supuesto una planificación de ámbito nacional con el objeto esencial de evitar interferencias y perturbaciones que afectan negativamente a la calidad de la recepción, tanto de la propia radiodifusión como de otros servicios de radiocomunicación, y que además ha de compatibilizar la mejor cobertura del territorio nacional con los planes de los países vecinos, en el marco del Plan de Ginebra de 1984, elaborado en el seno de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, vigente a partir del 1 de julio de 1987.