

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28133 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Medios de Comunicación Social.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Medios de Comunicación Social, que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1987, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Dirección General, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección General de Medios de Comunicación Social, 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 Colectivo.

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

Madrid, 30 de noviembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIOS DE COMUNI- CACIÓN SOCIAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral acogido al mismo de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo correspondiente a la Dirección General de Medios de Comunicación Social.

Art. 2.º El Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal a que afecta, cualquiera que sea la dependencia a que se encuentre adscrito.

Art. 3.º 1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito y estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo.

2. Se considerará como personal fijo a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, que hubieran superado el período de prueba exigido en cada caso.

3. Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. La duración de su contrato será como máximo el tiempo de ausencia del sustituto.

Art. 4.º Este Convenio se pacta con sujeción a lo establecido en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» número 33, de 7 de febrero de 1986).

Art. 5.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos desde 1 de enero de 1987. Su duración será de un año a partir de dicha fecha, quedando prorrogado por períodos anuales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes, sin perjuicio, en tal caso, del aumento salarial que con efectos de 1 de enero de cada año fuera pactado de acuerdo con el porcentaje de incremento de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 7.º El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este capítulo se establecen, sin perjuicio de las disposiciones de general aplicación en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 8.º La selección de candidatos para cubrir las plazas vacantes, se efectuará mediante el sistema de turnos que en este precepto se establecen, no pudiendo producirse en ningún caso ascensos por el mero transcurso del tiempo.

1. Turno de promoción interna: Por concurso de méritos entre el personal fijo que en la fecha de la convocatoria tenga un año de antigüedad como mínimo en la categoría profesional que ostente.

En caso de coincidir la puntuación de varios aspirantes, tendrán sucesivamente preferencia:

- a) El trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional a que corresponda la plaza convocada.
- b) El trabajador de mayor antigüedad en su categoría profesional.
- c) El trabajador de mayor antigüedad en el Departamento.
- d) El trabajador de más edad.

2. Turno de nuevo ingreso: Las vacantes que resulten después de aplicado el turno anterior se cubrirán mediante los procesos selectivos determinados para el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración del Estado.

3. Selección de candidatos: La selección de candidatos la efectuará un órgano permanente de selección, constituido por cinco miembros, el Presidente y dos Vocales (representantes de la Administración) designados por el Subsecretario del Departamento, y los dos Vocales restantes (representantes de los trabajadores) designados por el Delegado de Personal.

Art. 9.º El acceso por cualquiera de los apartados 1 y 2, citados en el artículo anterior, a la vacante o puesto de trabajo, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.

Personal no cualificado: Quince días.

Resto de los trabajadores: Tres meses.

Durante este período el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes en cualquier momento rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de personal fijo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en dicho período.

Art. 10. 1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

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

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

4. 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, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 11. El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los grupos que encuadran las especialidades y niveles que figuran en los anexos I, II y III, sin perjuicio de las revisiones derivadas de las clasificaciones que efectúe la Comisión General de Clasificación a que se refiere el Acuerdo Marco.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Art. 12. 1. La jornada y horarios se adaptarán a los establecidos con carácter general en la Administración, fijándose una jornada mínima de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Los turnos de guardia de los sábados, así como los que hayan de mantenerse para el aseguramiento de los servicios, se establecerán de acuerdo con las necesidades auténticas y objetivas que determinen los Jefes responsables de los mismos, oída la Comisión Paritaria.

3. En cuanto a la aplicación del horario flexible, se estará a lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio Colectivo disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollan en horario de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta horas.

CAPITULO VI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 13. 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo, en ningún caso, de diez días al año.

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

3. El Departamento, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizará, cuando se produzcan modificaciones técnicas en los puestos de trabajo o transformación o modificación funcional en los Organismos, cursos de capacitación o reconversión profesional. Estos cursos se programarán dentro del trimestre siguiente al que se produzcan las circunstancias anteriormente citadas.

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

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 14. 1. Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración durante cada año completo de servicio, o de los días que, en proporción, correspondan si el tiempo servido fue menor.

2. El periodo de vacaciones se disfrutará en el transcurso de los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones en otras épocas del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3. El calendario de vacaciones se fijará por dependencias en los tres primeros meses del año, dándose sucesiva preferencia para la elección de turnos a:

a) Los trabajadores con hijos en edad escolar, los meses de julio o agosto.

b) Los trabajadores que cursan estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional.

c) Los trabajadores de mayor antigüedad.

Art. 15. 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 caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

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

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

h) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio impida la cesación de su prestación durante estos días, que podrán sustituirse por otros durante el resto del año.

Art. 16. El trabajador que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Art. 17. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 18. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. 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 estos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres

años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

Art. 19. 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.

Art. 20. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Art. 21. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 22. 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 del órgano interno y específico de participación en esta materia, esto es, del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 23. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 24. La formulación de la política de seguridad e higiene partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionar y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 25. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, se podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por la intensidad de los problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, se solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 26. La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los Comités y Delegado de Empresa, órganos estos a los que corresponden 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. 27. 1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, incluida una revisión ginecológica y mamográfica de la mujer trabajadora.

2. El Comité de Seguridad e Higiene fijará las fechas en que hayan de realizarse estos reconocimientos; éstos se realizarán, siempre que sea posible, en las propias dependencias, con el fin de evitar su desplazamiento.

Art. 28. No obstante lo prevenido en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá los siguientes derechos:

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

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

En este último supuesto, oída la Comisión Paritaria, se designará a la persona que, obligatoriamente, se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo permutado.

Art. 29. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que, por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados similares), 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.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Administración exige vestir el uniforme a alguno de los trabajadores, el Departamento estará obligado a proporcionárselo.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 30. Los trabajadores podrán ser sancionados por los jefes de las unidades, por la Dirección de los Centros o por el Subsecretario del Departamento, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 31. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1 La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

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

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

b) Serán faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

Art. 32. 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 a cuatro días a un mes.
Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 33. 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 pudiera instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 34. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 35. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad

humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 36. El régimen de retribuciones del personal laboral sujeto al presente Convenio está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

Las retribuciones serán satisfechas mensualmente, en las fechas establecidas con carácter general para el personal del Departamento.

Art. 37. El Departamento facilitará, en relación con los pagos periódicos, un recibo justificativo de las percepciones individuales, según el modelo utilizado habitualmente para el personal del Departamento.

Art. 38. Por aplicación del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario, y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A) Salario legal:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - Antigüedad.
 - Otros personales.
 - Pagas extraordinarias.
 - De puesto de trabajo.

B) Percepciones no salariales:

Indemnizaciones o suplidos.

Salario base.—Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según se especifica en la tabla salarial del anexo IV, devengándose en doce mensualidades.

Antigüedad.—Con carácter general, se fija para el personal acogido a este Convenio Colectivo un complemento de antigüedad, valorado, durante la vigencia del mismo, en la cantidad fija de 2.500 pesetas mensuales, que se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, y cuya aplicación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal antigüedad no absorbible, abonable en catorce mensualidades.

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

Otros personales.—Las cantidades que figuran en el complemento personal transitorio para 1987 son el resultado de aplicar lo dispuesto en el epígrafe XI, punto 5. B) del Acuerdo Marco, aprobado por Resolución de 31 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en diciembre, cada una de ellas equivalente en su cuantía al salario base más la antigüedad.

El cálculo de las citadas gratificaciones extraordinarias se efectuará por períodos semestrales. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente se abonará la cuantía proporcional al período trabajado, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán las dos gratificaciones en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada.

De puesto de trabajo.—Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La asignación del citado complemento se efectuará anualmente, para lo que se tendrá en cuenta la naturaleza y especificidad de las tareas del puesto de trabajo. Las cuantías mensuales asignadas para el citado complemento se indican en la tabla que figura como anexo V de este Convenio, en la que se fijan los complementos máximos a que pueden optar cada uno de los niveles que figuran en el mismo.

En este concepto retributivo queda integrado el «Complemento personal por homogeneización de jornadas» recogido en el Convenio de la Dirección General de Medios de Comunicación Social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de enero de 1987, reconociéndose el derecho al percibo de las cantidades que por el mismo venían percibiendo los trabajadores que lo tuvieran reconocido en 31 de diciembre de 1986. Dichas cantidades permanecerán inalterables, con independencia de sucesivos incrementos de la masa salarial o de la disminución o desaparición de los complementos al puesto de trabajo.

Percepciones no salariales.—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla que figura como anexo VI, con excepción de los suplidos por aportación de vehículos o local.

CAPITULO XII

Fomento del empleo

Art. 39. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 40. 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 la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 41. Podrá ejercitarse el derecho a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPITULO XIII

Asistencia y acción social

Art. 42. Se constituirá, siempre que la distribución de retribuciones en función de la clasificación de personal lo permita, un fondo de asistencia social, que para el ejercicio de 1987 y para todas las atenciones de este carácter, se cifra en 1.703.835 pesetas, que se detraerán del importe de la masa salarial, para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como: Pólizas de seguros, ayudas escolares, préstamos, disminuidos físicos, etc. Su determinación y administración corresponde a la Comisión Paritaria.

Del citado fondo de asistencia social se detraerá la cantidad de 640.500 pesetas para dotar un fondo de productividad que retribuya el mayor rendimiento o la cantidad o calidad del trabajo, siendo distribuido conforme al baremo que se establezca por la Dirección General de Medios de Comunicación Social, del que se informará a la Comisión Paritaria.

Art. 43. Todo el personal con más de un año de antigüedad en el Departamento tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de hasta el importe de tres mensualidades de sueldo base más antigüedad, previo informe del Comité de Empresa, que podrá ser concedido, con cargo exclusivamente al fondo social regulado en el artículo anterior y dentro del límite señalado, incrementado, en su caso, por las generaciones de crédito que por reintegros de estos anticipos puedan producirse.

La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 de las percepciones mensuales del trabajador. Ningún trabajador podrá solicitar la concesión de un anticipo reintegrable si no han transcurrido seis meses desde la fecha de terminación del crédito, salvo casos de extrema necesidad.

Art. 44. Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente laboral o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades; en caso de denegarse la prórroga por la Administración, la denegación será motivada y requerirá el informe previo del Comité de Empresa.

Si agotado el periodo máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Departamento podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo

al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a la solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante; una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Art. 45. Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario y que disfrutaran de algún permiso no inferior a quince días o pudiesen trabajar bien en turno de mañana o de tarde, y así lo solicitasen del Departamento, y éste lo aceptara, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente.

Art. 46. El Departamento fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativismo de consumo y construcción de viviendas, prestando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

En el supuesto de la existencia de cafetería y comedores, el Comité de Empresa colaborará con la Dirección del Servicio en la vigilancia y control, para el más correcto funcionamiento de los mismos.

Los trabajadores tendrán igual derecho que el resto del personal a que sus hijos sean admitidos en la Guardería del Departamento, si la hubiera.

CAPITULO XIV

Comisión Paritaria

Art. 47. En los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Paritaria, formada por cuatro Vocales, dos en representación de los trabajadores y dos de la Administración, estableciéndose en su reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

Art. 48. Son funciones propias de la Comisión Paritaria, además de las que se señalen específicamente en este Convenio:

1. La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
2. La conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva ante otros órganos competentes.
3. Estudio y valoración de cuantas cuestiones puedan plantearse.

Art. 49. La Comisión Paritaria actuará como Comisión Asesora de Plantillas para atender en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultura.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas todavía en el Convenio y que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Concurso de méritos para turno de promoción interna.
- f) Programas de examen para turno de nuevo ingreso.
- g) Provisión de vacantes.

CAPITULO XV

Movilidad

Art. 50. La movilidad de personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 51. En los casos de traslados forzados que impliquen cambio de la residencia del trabajador previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se establece una indemnización equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real, así como por los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio Colectivo.

CAPITULO XVI

Derechos de representación colectiva del personal laboral

Art. 52. El Delegado de Personal es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

Art. 53. El Delegado de Personal tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Dispondrá de quince horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Departamento.

Contará con las mayores facilidades, por parte del Jefe de la Unidad correspondiente, para llevar a cabo su trabajo.

Para ello la Dirección General de Servicios comunicará por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente a que pertenezca, su condición de representante de los trabajadores.

2. El Delegado de Personal dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

3. El Delegado de Personal está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

En el caso de que la Asamblea de trabajadores o el Delegado de Personal decidan convocar una huelga o conflicto colectivo, el Delegado de Personal deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Previa la tramitación de conflicto colectivo o huelga, se deberán comunicar a la Subsecretaría los motivos que la originen.

b) En el caso de que el Delegado de Personal solicite conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del Departamento en el tiempo que transcurre entre la solicitud y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, y caso de no haber conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.

c) La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario, se procederá al inicio del conflicto.

4. En los Centros de trabajo podrá celebrarse Asamblea ordinaria cada cuatro meses, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que sea necesaria la celebración de Asamblea extraordinaria, el Delegado de Personal podrá convocarla por acuerdo mayoritario, previo aviso a la Subsecretaría del Departamento. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

Se deberá disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para la actividad sindical del Comité de Empresa.

5. Dispondrán de tabloneros de anuncios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

6. Vigilancia del cumplimiento de los servicios en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores con acceso a esta información.

7. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Departamento de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de la plantilla (y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla).

b) Planes de formación profesional de la Empresa.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, que afecte exclusivamente al personal acogido a este Convenio.

d) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8. 1.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Departamento, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

2.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

3.º Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

4.º Recibir regularmente relación nominal del número de horas extraordinarias realizadas.

5.º Los informes que deba emitir el Delegado a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 2.º y 3.º del presente punto deben elaborarse en el plazo de quince días.

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

Art. 54. Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la

sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo, al que pertenezca. La decisión del Departamento será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Art. 55. La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales Sindicales a nivel de Departamento, dejando a salvo en todo caso las condiciones que se negocien entre la Administración y Centrales Sindicales, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

Deberán disponer de un local adecuado, siempre que sea posible, apto y de uso exclusivo para su actividad sindical.

No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, recogida de cuotas, etc.) siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

Cualquier afiliado a una Central que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección tendrá derecho al uso de los permisos normales y a excedencia forzosa sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva a la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración de plaza, en cuyo caso tendrá derecho a ocupar una vacante de su mismo nivel profesional.

El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección correspondiente su cese en el cargo, motivo de excedencia dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.

En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su ingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, que se considerará como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el servicio.

Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales en todos los Centros de trabajo, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1986, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPITULO XVII

Otras materias

Art. 56. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos, temporales o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

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

Art. 57. Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

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

Art. 58. El trabajador que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes, podrá ser premiado, entre otras, con las siguientes recompensas:

Mención honorífica.

Condecoraciones y honores.

Estas recompensas se anotarán en el expediente personal del interesado y se dará conocimiento al Delegado de Personal y Comisión Paritaria, a efectos de ser tenidas en cuenta como méritos en los concursos.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-a) Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

b) En consecuencia cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del

presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

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

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

Segunda.-La relación de categorías profesionales que se establecen en los anexos I y II, no presuponen obligación de su cobertura.

Tercera.-Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se pactan, sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio, en concordancia con el resto de la normativa aplicable.

ANEXO I

Clasificación de las categorías profesionales

Grupo 1.º Titulados:

Titulado superior

Titulado de grado medio o Diplomado universitario.

Grupo 2.º Personal de oficina:

Jefe de Administración.

Oficial administrativo de primera.

Grupo 3.º Personal de oficios varios:

Ordenanza.

Limpiadora.

ANEXO II

Definición de las categorías profesionales

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

Titulado de grado medio o Diplomado universitario: Es el que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Jefe de Administración: Es el personal que asume, bajo dependencia directa de la unidad correspondiente, la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático.

Oficial administrativo de primera: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un Jefe y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Ordenanza: Es el trabajador cuya misión es la vigilancia, porteo, realizar encargos relacionados con el servicio dentro y fuera de las dependencias, recoger y entregar correspondencia, así como orientar e informar a los visitantes, realizar fotocopias y otras análogas a las desempeñadas por los funcionarios del Cuerpo General Subalterno.

Limpiadora: Trabajadora encargada de los servicios de limpieza de las distintas dependencias del Departamento que le han sido encomendadas.

ANEXO III

Tabla de asimilación de categorías en niveles económicos

Nivel	Categoría
1	Titulado superior. Asimilado a Titulado superior. *
2	Titulado de grado medio o Diplomado universitario. Asimilado a Titulado de grado medio. *
3	Jefe de Administración.
4	Oficial Administrativo de primera.
7	Ordenanza.
8	Limpiadora.

* A extinguir con la persona.

ANEXO IV

Tabla salarial 1987

Nivel	Importe mes Pesetas	Importe año Pesetas
1	137.500	1.925.000
2	112.232	1.571.248
3	101.567	1.421.938
4	93.186	1.304.604
7	68.042	952.588
8	62.140	869.960

ANEXO V

Complemento puesto de trabajo

Importe mensual Pesetas	Tope máximo niveles Convenio
24.989	1 y 2
20.000	-
19.341	3 y 4
17.000	-
16.084	7
11.523	-
7.500	8

ANEXO VI

Tabla de asimilación de categorías para indemnizaciones por dietas y gastos de locomoción

Niveles Convenio	Grupo aplicable a efectos de indemnización por razón del servicio
1 y 2	II
3, 4 y 5	III
6, 7 y 8	IV

28134 RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación General de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación General de Aragón, que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1987, de una parte miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Ente autonómico, así como representantes personal caminero del Estado que presta sus servicios en el mismo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Diputación General de Aragón, 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 Colectivo.

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

Madrid, 4 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.