

## ANEXO VI-8

## TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS

(Antigüedad 1985 más un trienio cumplido a partir del 1 de enero de 1986)

	1985	SA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
NV	1986		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
01	-	1.057	1.099	1.129	1.159	1.189	1.220	1.250	1.279	1.309	1.340	1.370	1.400	1.430	1.460	1.490	1.520	1.550	1.580	1.610
02	-	1.092	1.134	1.164	1.194	1.224	1.255	1.285	1.314	1.344	1.375	1.405	1.435	1.465	1.495	1.525	1.555	1.585	1.615	1.645
03	-	1.134	1.176	1.206	1.236	1.266	1.296	1.326	1.356	1.386	1.416	1.446	1.476	1.506	1.537	1.566	1.596	1.626	1.657	1.687
04	-	1.176	1.218	1.248	1.278	1.308	1.338	1.368	1.398	1.428	1.458	1.488	1.518	1.548	1.578	1.608	1.638	1.668	1.698	1.728
05	-	1.226	1.268	1.300	1.332	1.363	1.395	1.427	1.458	1.490	1.522	1.554	1.585	1.617	1.649	1.680	1.712	1.744	1.775	1.807
06	-	1.330	1.372	1.404	1.436	1.468	1.499	1.531	1.563	1.594	1.626	1.658	1.689	1.721	1.753	1.785	1.816	1.848	1.880	1.911
07	-	1.330	1.372	1.404	1.436	1.468	1.499	1.531	1.563	1.594	1.626	1.658	1.689	1.721	1.753	1.785	1.816	1.848	1.880	1.911
08	-	1.384	1.426	1.460	1.493	1.526	1.560	1.593	1.627	1.660	1.693	1.727	1.760	1.794	1.827	1.860	1.894	1.927	1.960	1.994
09	-	1.509	1.551	1.585	1.618	1.651	1.685	1.718	1.752	1.785	1.818	1.852	1.885	1.918	1.952	1.985	2.019	2.052	2.085	2.119
10	-	1.509	1.551	1.585	1.618	1.651	1.685	1.718	1.752	1.785	1.818	1.852	1.885	1.918	1.952	1.985	2.019	2.052	2.085	2.119
11	-	1.619	1.661	1.695	1.728	1.761	1.795	1.828	1.862	1.895	1.928	1.962	1.995	2.028	2.062	2.095	2.129	2.162	2.195	2.229
12	-	1.953	1.995	2.030	2.065	2.100	2.135	2.170	2.205	2.240	2.275	2.310	2.345	2.380	2.415	2.450	2.485	2.520	2.555	2.590
13	-	2.436	2.478	2.513	2.548	2.583	2.618	2.653	2.688	2.723	2.758	2.793	2.828	2.863	2.898	2.933	2.968	3.003	3.038	3.073

### 28136 RESOLUCION de 10 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral del Ministerio para las Administraciones Públicas.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio para las Administraciones Públicas, que fue suscrito con fecha 26 de octubre de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio para las Administraciones Públicas, 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, 10 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ministerio para las Administraciones Públicas, tanto Servicios Centrales como sus Organismos Autónomos «Instituto Nacional de Administración Pública» e «Instituto de Estudios de la Administración Local», en régimen laboral.

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 1987.

La duración del Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1987.

Art. 3.º El presente convenio será prorrogable al final del período de vigencia acordado, de no ser denunciado por cualquiera

de sus partes, con una antelación mínima de quince días, sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual, y especialmente en lo que se refiere al 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.

Art. 4.º *Indivisibilidad del Convenio.*-Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologara alguna de sus cláusulas o articulados quedaría sin eficacia práctica en su totalidad debiendo reconsiderarse todo su contenido.

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

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

##### Composición:

Cinco Vocales en representación del personal laboral afectado.

Cinco Vocales en representación del Ministerio para las Administraciones Públicas.

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

##### Funciones:

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

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

c) La valoración de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 7.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su publicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas

unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III

#### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

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

Art. 8.º Los trabajadores tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes a cubrir que correspondan al personal laboral acogido al mismo Convenio y se produzcan en el Departamento ministerial u Organismos autónomos al que pertenezcan, mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno para el traslado voluntario interprovincial o de ascensos, orientados a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro de la Administración.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero de este mismo artículo, el Ministerio para las Administraciones Públicas y sus Organismos autónomos llevará a cabo un estudio sobre similitud de categorías profesionales a efectos de traslados del personal laboral antes del 31 de diciembre de 1987, así como experiencias para que los trabajadores puedan en su día acceder a traslados y al ascenso en ámbitos administrativos diferentes dentro del Departamento ministerial y Organismos autónomos.

Art. 9.º Los sistemas selectivos referidos en el punto anterior serán objeto de convocatoria efectuada por el Departamento ministerial u Organismo autónomo. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, los requisitos que deban reunir los aspirantes, así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente, o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión de Selección, y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

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

Art. 11. Los turnos de traslados y de ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada año, y se desarrollarán según el orden alterno que para ambos determine el Convenio Colectivo, de manera que finalizado uno de ellos todas las vacantes resultantes puedan ser cubiertas en el turno siguiente previsto.

Sin embargo, con el fin de que los servicios encomendados a los puestos de trabajo vacantes se mantengan atendidos, sin solución de continuidad, la Comisión paritaria podrá disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de los concursos de traslado y ascenso, a condición de que se prevea con exactitud la producción de las vacantes a una fecha cierta.

##### B) PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Art. 12. Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes en el Ministerio para las Administraciones Públicas formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

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

Art. 13. Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ministerio para las Administraciones Públicas deberán ser atendidos por personal laboral fijo. La contratación temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del citado Real Decreto 2223/1984 y demás

disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral.

Art. 14. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán que quedan acogidos a este Convenio. También se hará mención de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 15. Los trabajadores deberán tomar posesión de un puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base en la cual accedieron al mismo.

Art. 16. El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

##### C) BAREMO DE MÉRITOS PARA LA PROMOCIÓN INTERNA E INGRESO DEL PERSONAL LABORAL

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

Art. 18. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderán siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100, como máximo -o el 20 por 100, como mínimo-, a los méritos académicos, y, finalmente, el 60 por 100, como máximo -o el 50 por 100, como mínimo- a los méritos profesionales.

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

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

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Ministerio para las Administraciones Públicas será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2, d), del Estatuto de los Trabajadores y, en caso de desacuerdo, el Ministerio para las Administraciones Públicas procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

##### D) TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

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

Art. 20. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes, mediante turno de ascenso, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

Art. 22. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Ministerio para las Administraciones Públicas precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos a su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO IV

## Clasificación profesional

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

Art. 24. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Art. 25. La Comisión General de Clasificación Profesional, constituida paritariamente por representantes de la Administración y de los Sindicatos firmantes, tendrá como misión estudiar las categorías profesionales actualmente existentes en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, sus denominaciones y contenidos funcionales. A partir de dicho estudio, dicha Comisión procederá a la clasificación, homogeneización y unificación, cuando sea posible, de las categorías, estableciendo un cuadro general de las mismas, al que, una vez sea aprobado por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, deberán homologarse todas las categorías existentes en los diversos Ministerios y Organismos, mediante los correspondientes Convenios Colectivos, que incluirán, necesariamente, un capítulo correspondiente a clasificación profesional, para lo cual las Comisiones Negociadoras recabarán el asesoramiento de la Comisión General.

Art. 26. Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

## CAPITULO V

## Jornada y horarios de trabajo

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

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

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

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

## CAPITULO VI

## Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 31. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

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

Art. 33. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Art. 34. El Ministerio para las Administraciones Públicas directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

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

Art. 35. Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales, sin perjuicio de aquellos que se acuerden en cada Organismo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

## CAPITULO VII

## Vacaciones, permisos y licencias

Art. 36. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Administración, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

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

Art. 37. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 38. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, la Administración sustituirá el disfrute por otros días durante el resto del año.

Art. 39. El trabajador que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este permiso se hará extensivo al padre o a la madre si alguno de los dos no lo disfrutara. Cuando la Administración o el Comité de Empresa tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

## CAPITULO VIII

## Suspensión del contrato de trabajo

Art. 40. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.
- 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.
- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho servicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- Privación de la libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 41. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el 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. 42. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la plantilla en que se encontrase excedente.

Art. 43. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Art. 44. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para su cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

## CAPITULO IX

## Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 46. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Organismos y Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 47. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente en trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 48. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

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

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 50. Se establece la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que, mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente, se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

Art. 51. Durante el periodo de vigencia del Acuerdo Marco, los planes y programas de seguridad e higiene en el trabajo comprenderán las acciones siguientes:

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

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

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

b) Programa de evaluación de riesgos: En la misma línea apuntada, se desarrollará durante la vigencia del Convenio cuantos «estudios de evaluación de riesgos» sean propuestos por el Ministerio para las Administraciones Públicas en los que estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores, con la obvia limitación que supone el desarrollo de las actividades ya programadas.

El esquema a seguir en estas actuaciones será el siguiente:

Confeción del listado de unidades que requieran un estudio de evaluación de riesgo.

Determinación de las prioridades de intervención.

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

Efectuada esta programación, a integrar en el programa general, de afinidades del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo, los técnicos del mismo efectuarán las visitas y estudios que se consideren necesarios, de forma participativa con los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y en los propios trabajadores, y emitirán el informe correspondiente, que deberá incluir:

Una evaluación del tipo y grado de riesgos existentes.

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

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

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

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

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

Art. 52. Se crea la Comisión de Seguridad e Higiene, constituida paritariamente, e integrada por representantes de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Hacienda, así como del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para la planificación, coordinación y seguimiento de las actividades previstas en el área de seguridad e higiene, sin perjuicio de las que se acuerden en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Personal de mantenimiento y conservación e imprenta, anual.

Cafetería y cocina, anual.

Personal de limpieza, anual.

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

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

## CAPITULO X

### Régimen disciplinario

Art. 55. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, por la Jefatura o la Dirección del Centro, o por las personas que dichos cargos determinen, mediante Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Art. 56. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 57. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un 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. 58. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 59. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 60. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 61. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## CAPÍTULO XI

### Estructura del salario

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

Salario base.  
Complementos.

Salario base:

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

Complementos:

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

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

1.<sup>a</sup> La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

2.<sup>a</sup> Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa y considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus Centros, en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de

excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o público, así como el de prestación del Servicio Militar.

3.<sup>a</sup> Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del Ministerio en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en las plantillas del Ministerio para las Administraciones Públicas.

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

5.<sup>a</sup> Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1986, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

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

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

Complemento de puesto de trabajo: Los importes de estos complementos y la determinación de los mismos son los que figuran en el anexo del presente Convenio. Este complemento, dividido por doce será abonado con las doce pagas mensuales.

Plus de residencia: Se mantiene para 1987 el plus de residencia del vigilante de Santa Cruz de Tenerife por importe de 125.328 pesetas anuales, así como el de la limpiadora de Ceuta por importe de 183.780 pesetas anuales.

Penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad: Estos pluses sólo derivarán de las características especiales del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidos objetivamente. En consecuencia, tendrán necesariamente su causa en reconocimiento expreso de autoridad laboral competente, el expediente instruido al efecto, y sus cuantías serán fijadas en función de los diferentes niveles retributivos.

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

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

Tendrán derecho a la percepción de un complemento retributivo de especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, las siguientes categorías profesionales: Jefe de Imprenta, Gobernanta y Jefe de Cocina y cuatro Ordenanzas 1.<sup>a</sup>, según anexo.

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

Complemento personal transitorio: Aquellos trabajadores que tenían acreditada en 1986 una retribución superior a la tabla del Ministerio de Administración Territorial, percibirán un incremento en la suma de sus retribuciones totales de dicho año del 2,5 por 100 del importe señalado para su nivel en dicha tabla. El importe resultante, en 1987, se distribuirá en los conceptos de salario de Convenio, por el importe que corresponda a su nivel según la tabla que antecede y un Complemento Personal Transitorio por la diferencia. Este complemento, dividido por doce, será abonado en las doce pagas.

Los trabajadores que no estando en las circunstancias señaladas en el apartado anterior, su masa individual para el año 1987, resultante de incrementar en un 5 por 100 su retribución de 1986, fuera superior al importe señalado para su nivel en la tabla antes acordada, percibirán como salario de Convenio dicho importe correspondiente a su nivel y un Complemento Personal Transitorio por la diferencia hasta su masa individual.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora profesional sin que en ningún caso puedan rebasarse las 80 horas anuales.

Art. 63. La aplicación de la estructura salarial pactada no implicará crecimientos de la masa salarial superiores a las autorizadas por las Cortes Generales para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

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

Art. 64. Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de

dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyan la jornada máxima pactada.

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

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

Art. 65. 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 Ministerio y éste lo aceptara podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente. En todo caso percibirán las pagas extraordinarias.

Art. 66. Tendrán derecho a comida el personal de la plantilla del Instituto Nacional de Administración Pública que preste sus servicios en la cocina, comedor y los que realicen jornada partida.

Art. 67. Ambas partes manifiestan su voluntad de que, en años sucesivos, las tablas salariales se elaboren atendiendo al logro de un abanico salarial de 1:2,4.

## CAPITULO XII

### Fomento del empleo

Art. 68. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Ministerio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ministerio a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

Art. 69. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 70. Los trabajadores que se jubilen antes de cumplir la edad de sesenta y cuatro años tendrán derecho a un premio de jubilación de las siguientes cantidades:

Años	Importe en pesetas
A los 63 .....	52.500
A los 62 .....	63.000
A los 61 .....	73.500
A los 60 .....	84.000

## CAPITULO XIII

### Asistencia y acción social

Art. 71. Todo el personal con más de un año de antigüedad en la Administración tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de hasta el importe de tres mensualidades del sueldo base más antigüedad, siempre que exista reserva de masa salarial a este efecto y previo informe del Comité de Empresa.

La amortización mensual del mismo no excederá del 10 por 10 de dicha cantidad y el plazo máximo de amortización será de catorce meses.

Art. 72. El trabajador que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser premiado entre otras con la siguientes recompensas:

- Mención honorífica.
- Condecoración y honores.

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

## CAPITULO XIV

### Productividad

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

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

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

## CAPITULO XV

### Movilidad

Art. 74. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 75. Se establece una indemnización en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real; así como por los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos de trabajo vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio.

## CAPITULO XVI

### Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 76. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo.

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

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

Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo: Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 del colectivo de la plantilla de que se trate.

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

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

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

Art. 77. *Derechos del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.*—El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán los derechos siguientes:

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

No se incluirá en el cómputo el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración.

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

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

Indistintamente, la Administración pondrá a disposición del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal un local

adecuado, siempre que las características del Centro lo permitan, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

Derecho de utilización de fotocopiadora para uso interno del Comité de Empresa en materia laboral relacionada con el Ministerio u Organismos Autónomos.

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

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

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

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

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

Art. 78. *Derechos de las Centrales Sindicales.*—Los Sindicatos legalmente constituidos tendrán derecho a actuar como tales y, además, podrán realizar las actuaciones siguientes:

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

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

Art. 79. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores en su ámbito provincial.

Art. 80. La Administración y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con respecto del contenido de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica, en lo que se refiere a los establecimientos militares dependientes de los Ministerios de Defensa e Interior.

Art. 81. La actividad sindical se regulará por el título IV de dicha Ley Orgánica.

Art. 82. El Comité de Empresa regulará, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la referida Ley Orgánica, el descuento de la cuota sindical.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Administración, informe que tendrá carácter preceptivo pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

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

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

Cuarta.—La definición de las categorías profesionales recogidas en la tabla de este Convenio será objetivo prioritario de la Comisión de Vigilancia, Control e Interpretación del Convenio. En tanto se elaboran estas definiciones, se estará a los antecedentes aplicables al respecto a cada uno de los colectivos integrados en este Convenio único.

Quinta.—Podrá constituirse, siempre que la masa salarial lo permita, un fondo de asistencia social, cuyo importe podrá ser fijado anualmente por la Comisión Paritaria, para la ejecución de prestaciones sociales diversas.

#### ANEXO

Las plantillas de personal laboral afectadas quedan estructuradas en los niveles y categorías profesionales y con las retribuciones y antigüedades que figuran en el siguiente cuadro:

- Nivel 1: Titulados superiores.  
 Nivel 2: Diplomados universitarios y Técnicos de grado medio.  
 Nivel 3: Jefe 1.º administrativo. Encargado general. Jefe Mantenimiento. Jefe Cafetería. Jefe de Sala. Programador. Analista Programador. Monitor. Administrador.  
 Nivel 4: Delineante Proyectista. Ayudante Redacción. Encargado. Oficial 1.º administrativo. Operador de Ordenador. Gobernanta. Jefe de Cocina. Oficial 1.º de Oficio. Telefonista-Recepcionista, a extinguir.  
 Nivel 5: Distribuidor de almacén. Peluquero. Electricista. Albañil. Pintor. Oficial 2.º de Oficio. Oficial 2.º administrativo. Especialista en Reprografía. Auxiliar Imprenta. Operador de Máquinas Básicas. Codificador. Grabador. Telefonista-Recepcionista adjunto, a extinguir. Ordenanza Mayor, a extinguir.  
 Nivel 6: Oficial 3.º de Oficios. Ordenanza 1.º Auxiliar administrativo. Telefonista. Camarera. Oficial 3.º de hostelería. Despensera.  
 Nivel 7: Ordenanza. Ayudante de Reprografía. Operadora telefónica. Costurera. Limpiadora-Jefe de grupo.  
 Nivel 8: Limpiadora. Sereno. Peón. Mozo. Vigilante. Portero de finca urbana.

Nivel	Salario mes	Antigüedad mes	Salario año	Antigüedad año
1	137.500	2.500	1.925.000	35.000
2	110.000	2.500	1.540.000	35.000
3	90.131	2.500	1.261.833	35.000
4	81.500	2.500	1.141.000	35.000
5	74.613	2.500	1.044.582	35.000
6	68.286	2.500	956.000	35.000
7	65.143	2.500	912.000	35.000
8	58.500	2.500	819.000	35.000

Pesetas

#### Complementos al puesto de trabajo

Arquitecto Jefe .....	367.648
Aparejador Director de obra .....	271.187
Analista Programador .....	84.000
Operador de Máquinas Básicas .....	42.000
Encargado de Conservación y Mantenimiento .....	42.000

#### Complemento de especial responsabilidad

Jefe Cocina .....	95.400
Gobernanta .....	95.400
Encargado de Imprenta .....	95.400
Cuatro Ordenanzas de 1.º, a 42.000 pesetas .....	168.000

#### Complemento de cualificación

Jefe de Equipo .....	88.200
----------------------	--------