

| Puesto de trabajo | Número Percept. | Cuantía 1987 mensual - Pesetas | Cuantía 1987 anual - Pesetas |
|---------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------|------------------------------|
| Director CATM | 1 | - | - |
| Director Residencia Válidos | 1 | - | - |
| Director CAMP | 3 | - | - |
| Director CAMF | 2 | 35.000 | 420.000 |
| Director CRMF | - | - | - |
| Director C. Ocup. | - | - | - |
| Director CAR | 2 | - | - |
| Médicos especialistas | 95 | 30.000 | 360.000 |
| Responsables aplicaciones informáticas. | - | - | - |
| Analistas | 12 | 29.000 | 348.000 |
| Programadores | 15 | 20.000 | 240.000 |
| Director Centro Base | 3 | 25.000 | 300.000 |
| Administrador Residencia M. o asistida | - | - | - |
| Administrador CAMP | 1 | - | - |
| Administrador CAMF | - | 20.000 | 240.000 |
| Administrador CRMF | - | - | - |
| Administrador C. Ocup. | - | - | - |
| Médico Rehabilitador atención Centro. Base 2 provincias | 12 | 18.000 | 216.000 |
| Director Hogar (+ 5.000 socios o + 100.000 h.) | 13 | 15.000 | 180.000 |
| Director Guardería Infantil | 4 | 15.000 | 180.000 |
| Director Centro Servicios Sociales | 9 | 20.000 | 240.000 |
| Administrador CAMP | 1 | - | - |
| Administrador CAMF | - | 17.000 | 204.000 |
| Administrador CRMF | - | - | - |
| Administrador C. Ocup. | - | - | - |
| Director Hogar Escolar | 1 | 15.000 | 180.000 |
| Administrador Residencia Válidos | - | - | - |
| Director Hogar (- 5.000 socios o - 100.000 h.) | 14 | 10.000 | 120.000 |
| Director Centro ocupacional sin internado | 1 | 10.000 | 120.000 |
| Administrador Hogar | 1 | 10.000 | 120.000 |
| Director Club | 44 | 10.000 | 120.000 |
| Administrador Centro ocupacional sin internado | - | - | - |
| Coordinador ATS y Auxiliar de Clínica. | 21 | 12.000 | 144.000 |
| Responsable Residencia | 44 | 13.000 | 156.000 |
| Coordinador técnico en CAMP | 3 | 12.000 | 144.000 |
| Ordenanza-Conserje sin vivienda | 18 | 5.000 | 60.000 |
| Conducción de vehículos | 77 | 3.500 | 42.000 |
| Cajero | 38 | 2.500 | 30.000 |
| Fisioterapeuta | - | - | - |
| Podólogo | 55 | 3.624 | 43.488 |

7. Es requisito indispensable para tener derecho a la percepción del complemento de especial responsabilidad, el previo nombramiento de la Dirección General del Instituto.

Cuarto.-Introducir el punto 1.3.7 en el artículo 56 del Convenio con el siguiente texto:

De penosidad (12 pagas):

1. Este complemento de penosidad se fija en 36.000 pesetas anuales para Auxiliares de Clínica y Cuidadores que presten sus servicios en Residencias asistidas y áreas de asistidos en Residencias mixtas y de Válidos con Unidad asistida, CAMP y CAMF, y en 24.000 pesetas anuales para los que lo hagan en CRMF, C. O. y Residencias de válidos.

2. Se reconoce un complemento retributivo de penosidad para los trabajadores de la categoría de Camareros-Limpiadores que presten sus servicios en Residencias asistidas y áreas de asistidos en Residencias mixtas y de Válidos con Unidad asistida, CAMP y CAMF, valorado en 18.000 pesetas anuales.

El número máximo de perceptores por las cuantías a percibir son las siguientes:

| Categoría | Número perceptores | Cuantía anual - Pesetas |
|--------------------|--------------------|-------------------------|
| Cuidadores | 609 | 36.000 |
| Auxiliar Clínica | 448 | 36.000 |
| Cuidadores | 47 | 24.000 |
| Auxiliar Clínica | 232 | 24.000 |
| Camarero-Limpiador | 596 | 18.000 |

Quinto.-Asistencia y acción social.-La cuantía del fondo destinado a la acción social y anticipos, establecido en el artículo 63 del III Convenio, se incrementa en un 5 por 100.

Sexto.-En relación con las funciones que se especifican en el apéndice del Convenio sobre las categorías profesionales de Cuidador y Auxiliar de Clínica, se establece lo siguiente:

1.º De entre las categorías de Auxiliar de Clínica y Cuidador, en las Residencias para la Tercera Edad sólo existirá la de Auxiliar de Clínica con todas las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al beneficiario en relación con las tareas de su vida diaria que no pueda realizar por sí mismo, además de las funciones ya reflejadas en el Convenio vigente.

2.º En aquellos Centros de Tercera Edad, donde actualmente existen las dos categorías, los Cuidadores que ostenten la titulación de Auxiliar de Clínica se incorporarán a esta categoría.

Los Cuidadores que no reúnan dicha titulación se incorporarán a ella, mediante la oportuna capacitación.

3.º En los Centros de Minusválidos sólo existirá la categoría de Cuidador, manteniéndose con carácter transitorio la situación actual. Esta categoría desarrollará, además de las funciones ya reflejadas en el Convenio vigente, aquellas que se refieran a la realización de cambios posturales, entrega y recogida de análisis clínicos, limpieza y preparación de aparatos y ayudas técnicas. Asimismo, aquellas otras actividades no especificadas que le sean solicitadas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica. A este colectivo se ofrecerá la capacitación precisa para la realización de estas funciones.

Séptimo.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo sus efectos económicos que tendrá validez desde el 1 de enero de 1987. La vigencia de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1987.

28138 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 de Educación y Ciencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia, que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1987, de una parte, miembros del Comité Intercentros del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de 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 dos y tres 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.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

PREAMBULO

Partes que lo conciertan

Suscriben el presente Convenio la Comisión Negociadora compuesta, de una parte, por representantes de la Administración, designados por el Ministerio de Educación y Ciencia, y de otra, por representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito funcional.*-El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre el Ministerio de Educación y Ciencia y los trabajadores que en él prestan servicio.

Se entenderán comprendidos dentro del ámbito del Ministerio de Educación y Ciencia, en cuanto a lugar o dependencia de trabajo, los Servicios centrales, las Direcciones Provinciales, los Centros docentes no universitarios y Unidades del Departamento, así como cuantos pasen a depender en el futuro del mismo.

Art. 2. *Ambito personal.*-Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación al personal cuyo contrato laboral haya sido formalizado o asumido por la Dirección General de Personal y Servicios, percibiendo sus retribuciones con cargo a los correspondientes créditos de personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 3. *Ambito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación en todo el área de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia en relación a los Centros dependientes del mismo.

Art. 4. *Ambito temporal.*-Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 1987.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 5. *Prórroga y denuncia.*-Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación mínima de dos meses a su expiración.

No obstante lo anterior, y a instancia de cualquiera de las partes, anualmente, con un preaviso de dos meses, se negociará la revisión de las retribuciones, reflejadas en las tablas salariales de este Convenio, así como cuantas materias se vean afectadas sustancialmente por la vigencia de un nuevo Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración.

Art. 6. *Forma y condiciones de revisión del Convenio.*-En el caso de plantearse revisión del Convenio, la parte que la solicite deberá formular su petición acompañándola de propuesta articulada de la misma y, en su caso, de los estudios económicos pertinentes.

Art. 7. *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 homologase alguna de las cláusulas o articulado del mismo, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

CAPITULO II

Garantías

Art. 8. *Compensación y absorción.*-1. Este Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros Convenios o decisiones arbitrales, bien por decisión unilateral del Ministerio de Educación y Ciencia en cómputo global o anual.

2. Quedarán asimismo absorbidos en este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

CAPITULO III

Comisión de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Conciliación

Art. 9. Dentro de los veinte días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Conciliación del mismo, cuya sede se fija en las dependencias del Ministerio de Educación y Ciencia.

Dicha Comisión estará compuesta por seis representantes del Ministerio de Educación y Ciencia y seis de los trabajadores.

La Presidencia y Secretaría de esta Comisión será desempeñada semestral y alternativamente por cada una de las dos representaciones. Cuando la Presidencia ostente una representación, la Secretaría quedará a cargo de la otra.

Art. 10. Esta Comisión se reunirá, a instancia de parte, con una periodicidad mensual como máximo. Dicha reunión deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes a contar desde la recepción de la comunicación.

Con carácter extraordinario y siempre que la urgencia o gravedad del asunto así lo requiera, podrá reunirse cuando lo

solicite, por unanimidad, una de las partes en cuyo escrito de comunicación deberá hacer constar el orden del día y la fecha de reunión.

La documentación y actas de las reuniones serán expedidas por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

Art. 11. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales, especialidades o niveles.

d) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

e) Conocer de las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas de carácter profesional.

f) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante los órganos competentes.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 12. La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ministerio de Educación y Ciencia y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades, Centros y Servicios del mismo, 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 V

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 13. *Movilidad (traslado voluntario) y promoción interna (ascenso).*-1. Los trabajadores fijos tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes a cubrir que correspondan al personal laboral acogido a este Convenio y se produzcan en el Ministerio de Educación y Ciencia, mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno para el traslado voluntario interprovincial o de ascenso, orientados a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro del Ministerio.

No obstante, cuando características o circunstancias especiales del servicio relativas a titulaciones específicas así lo requieran, el Ministerio podrá reservar hasta un 50 por 100 de dichas plazas vacantes para su provisión por personal de nuevo ingreso.

2. Los sistemas selectivos a los que se hace referencia en el punto anterior serán objeto de convocatoria efectuada por el Ministerio. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, la ubicación de las mismas siempre que sea posible, los requisitos que deban reunir los aspirantes así como los méritos que sean susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente y, en su caso, 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.

Podrán participar en los sistemas selectivos los trabajadores fijos del Ministerio de Educación y Ciencia que reúnan los siguientes requisitos:

a) Para turnos de traslado:

Ostentar la misma categoría profesional y especialidad de la plaza que se convoca.

Haber prestado servicios un año, al menos, en su último destino.

b) Para turnos de ascenso:

Ostentar categoría profesional inferior a la de la plaza que se convoca.

Tener un año, al menos, de antigüedad en el último destino.

En aquellos casos en que la naturaleza del servicio, lo requiera no podrán producirse traslados ni ascensos entre el personal hasta que finalice el curso académico que esté en funcionamiento en el momento de la resolución de la convocatoria.

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

4. El orden de prioridad para cubrir las plazas vacantes queda establecido como sigue: Traslado, ascenso y nuevo ingreso.

Los turnos de traslado y ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada año en cuya resolución se tendrán en cuenta las vacantes que pudieran producirse por resultas.

Art. 14. *Personal de nuevo ingreso*.-1. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes, o hubieran sido reservadas a este turno, formarán parte de la oferta anual de empleo público del Ministerio.

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

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

3. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo del Ministerio a que queda acogida la relación laboral, así como de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con el artículo 21 del presente Convenio.

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

Una vez formalizado dicho contrato se entregará una copia al interesado, pudiendo el Comité de Empresa o Sección sindical si la hubiere, visar éste a petición del trabajador.

Art. 15. *Tribunal calificador*.-El Tribunal calificador o la Comisión de Selección de los sistemas selectivos en turnos de nuevo ingreso y ascenso estarán compuestos por los siguientes miembros:

Un Presidente nombrado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Un número par de vocales de los que la mitad serán designados por los representantes de los trabajadores.

Un Secretario, aceptado por ambas partes, con voz y sin voto.

Art. 16. *Baremo de méritos*.-1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en el Ministerio de Educación y Ciencia, serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

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

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

En el caso de que el Ministerio de Educación y Ciencia, 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 responda a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos, en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Departamento será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 9.º del presente Convenio y, en caso de desacuerdo, el Ministerio procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 17. Las categorías profesionales con sus niveles económicos y correspondientes definiciones serán las que se contienen en los anexos I y II de este Convenio.

Estas categorías tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener cubiertas todas ellas, si las necesidades del

servicio no lo requieren a juicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 18. En el transcurso del primer trimestre del año se expondrá públicamente la relación del personal con indicación de su categoría profesional y antigüedad y con expresión de un plazo para posibles reclamaciones al mismo.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría*.-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ministerio de Educación y Ciencia podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de las 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 Dirección General de Personal y Servicio cuando excedan 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 establecido en este Convenio. A los efectos de lo dispuesto en el 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, en las condiciones antes señaladas, 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, el Ministerio de Educación y Ciencia precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 20. *Reconocimiento de funciones*.-La Administración, en los ámbitos de su competencia, estará obligada a entregar, a instancia del trabajador, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos íntegros, así como de cualquier circunstancia que, relativa a su situación laboral, se tenga constancia.

CAPITULO VII

Período de prueba y ceses

Art. 21. *Período de prueba*.-El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba cuya duración será de cuatro meses para las categorías profesionales correspondientes al nivel 1, y tres para los demás trabajadores, a excepción del personal no cualificado cuyo período de prueba será de quince días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el trabajador fijo de plantilla de su misma categoría profesional y puesto de trabajo, pudiendo las partes, en cualquier momento, rescindir la relación laboral sin derecho a indemnización alguna. Cuando se trate de contratos de duración indefinida, transcurrido el período de prueba sin desistimiento, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla, computándose los servicios prestados durante este período como antigüedad en el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 22. *Ceses*.-En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, será requisito imprescindible el preaviso de éste a la Dirección General o Provincial correspondiente con una antelación mínima de un mes para el personal técnico titulado y quince días para el resto de los trabajadores.

En defecto de dicha comunicación, el trabajador deberá indemnizar los daños y perjuicios que con su actitud hubiere ocasionado a la Administración.

CAPITULO VIII

Jornada, horario y descanso

Art. 23. *Jornada*.-La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil setecientos once horas, en cómputo anual. Su distribución semanal será de treinta y siete horas y media, con carácter general, a excepción del personal paradocente o de atención directa al alumno que presta sus servicios en los Centros y Residencias de Educación Especial donde será de cuarenta horas.

Las Direcciones de los Centros, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrán establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales establecidos. Para este personal los excesos de horas trabajadas en cómputo anual se compensará con los correspondientes días de permiso a disfrutar en el período de inactividad de los Centros, que menos perjudique el funcionamiento de los mismos.

Art. 24. *Horario*.-1. El horario en los Centros donde las necesidades del Servicio exigen una permanencia continuada del personal, estará en función de los turnos establecidos, con las siguientes limitaciones:

- a) En ningún caso podrán realizarse más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.
- b) En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo trece horas.
- c) El descanso semanal será de cuarenta y ocho horas, procurando que éstas sean ininterrumpidas, garantizándose en todo caso como mínimo treinta y seis horas ininterrumpidas.
- d) Las horas trabajadas en domingos y festivos se computarán al doble, disfrutándose el descanso correspondiente de la forma que, a criterio de la Dirección del Centro, menos perjudique del funcionamiento del mismo. Este apartado no será de aplicación al personal que perciba el complemento de disponibilidad horaria.

Lo establecido en los apartados a), b), c) y d), de este punto, también será de aplicación al personal directamente afectado a las actividades agrícolas o ganaderas de los Centros.

2. En aquellos Centros donde no sea necesaria la permanencia continuada del personal, se estará a lo dispuesto según los casos siguientes:

a) Centros donde esté implantado el horario flexible. El horario de los trabajadores se acomodará al vigente para los funcionarios públicos al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia que, en la actualidad está establecido con carácter general de lunes a viernes, de siete cuarenta y cinco a diecinueve horas, con un período de permanencia obligatoria para todos los trabajadores entre las nueve y las catorce horas.

La parte flexible del cumplimiento de la jornada, hasta totalizar el establecido, se realizará en cómputo semanal.

No obstante lo anterior, si por necesidades del servicio, el Ministerio de Educación y Ciencia modificase el horario de los funcionarios, podrá, asimismo, alterar el del personal laboral en idéntico sentido, sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Centros donde no esté implantado el horario flexible. Los horarios de trabajo se establecerán como norma general por la Dirección de los Centros con acuerdo de los trabajadores y notificación a los representantes de los mismos, o con los representantes, en su caso, de conformidad con las necesidades del servicio y teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 1, letras a) y b) de este mismo artículo. Las posibles discrepancias se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

Asimismo, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas, ininterrumpidas, a disfrutar en sábados y domingos. No obstante, si excepcionalmente algún trabajador no pudiera disfrutar de las horas de descanso referidas por razones organizativas debiendo prestar sus servicios en sábado, se le computarán al doble las horas trabajadas en dicho día de la forma que, a criterio de la Dirección del Centro, menos perjudique el funcionamiento de éste, siempre que no perciba complemento alguno por este motivo. En este supuesto el descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas.

3. De la jornada semanal de treinta y siete horas y media establecida para el personal de Equipos Multiprofesionales, se considerará como de trabajo efectivo hasta un máximo de dos horas y media a la semana, dedicadas a la celebración de reuniones estudios y perfeccionamiento profesional.

4. El horario del personal docente estará supeditado a las normas de carácter general establecidas para sus Centros respectivos.

5. El personal que por la singularidad de la función que desempeña tiene fijados horarios distintos, así como los trabajadores adscritos para prestar su trabajo en turno de noche, mantendrá el régimen de cumplimiento de horario que tengan establecido.

Art. 25. *Descanso*.-Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Art. 26. *Calendario laboral*.-Será el establecido con carácter general para todos los órganos de la Administración o Centros docentes en el que preste servicios el trabajador.

Art. 27. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas o fracciones que excedan de la jornada anual máxima establecida con carácter general en este Convenio.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 28. *Vacaciones*.-1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los

trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Centro, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

La fecha de disfrute se fijará preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. En la determinación concreta del momento del disfrute y dentro del respeto a las preferencias previstas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta, con carácter rotativo, el criterio de mayor antigüedad en el destino del trabajador.

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

A este respecto, se entenderá como personal paradocente o de atención directa al alumno el personal de plantilla que preste sus servicios en Centros en relación directa con los alumnos o cuyo trabajo dependa de la presencia de los mismos.

Art. 29. 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 le 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. 30. El trabajador, con aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos o licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en caso de nacimiento de 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 ni 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 de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, por acuerdo entre el interesado y la Dirección del Centro, podrá establecerse la sustitución del disfrute por otros días durante el resto del año.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 31. 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, quien percibirá el 100 por 100 de su salario mensual, comprometiéndose el Ministerio de Educación y Ciencia a abonar las

cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, así como el cómputo de antigüedad durante este período.

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 bien 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. 32. *Excedencias*.-1. La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia. 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 de nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que vinieran disfrutando.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser remitida por el trabajador a la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, o Servicios Centrales en su caso, con quince días de anticipación a la fecha solicitada para el inicio de la excedencia, mediante escrito en el que alegue la causa que motiva dicha petición. Dicha solicitud se resolverá en el plazo de quince días, previo los informes que se estimen oportunos recabar.

El excedente voluntario podrá solicitar su reingreso, mediante escrito dirigido al órgano que le declaró esta situación, al menos quince días antes de la terminación del plazo establecido en la resolución que concediera la excedencia. Si así no lo solicitara, perderá su derecho al reingreso.

A los efectos dispuestos en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, y de existir vacante en la categoría de origen, el trabajador tendrá derecho a reingresar en dicha categoría pero con destino provisional, teniendo la obligación de participar, en el primer concurso de traslados que sea convocado, a todas las plazas que se oferten o que por resultas puedan producirse, a fin de establecer su destino definitivo.

Asimismo, de no existir vacante en su misma categoría, el trabajador podrá optar por reingresar en una categoría inferior dentro de su mismo grupo profesional, en cuyo caso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría de origen y en las condiciones expuestas en el apartado anterior. El reingreso del trabajador en una categoría inferior será determinado por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, previo informe de los representantes de los trabajadores.

2. 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 de forma inmediata.

Art. 33. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 34. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Centro o Unidad en que presten servicios, para la falta leve; por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente, para la grave, y por la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia para la

muy grave, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 35. 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 sus superiores, compañeros o subordinados y con los alumnos, padres, tutores o responsables de éstos.

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 razón justificada, a no ser que 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 a cinco días al mes.

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes e 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.

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 del trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar grave daño 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 indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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 días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

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

c.7 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.8 La embriaguez o drogadicción durante el servicio, malos tratos de palabra u obra o actos graves de conducta que, por cualquier circunstancia, sean incompatibles con la función que desempeñen.

c.9 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.10 El incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

Art. 36. 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 concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 37. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya apertura e instrucción corresponderá a la Dirección Provincial correspondiente, o, en su caso, la Subdirección General de Gestión de Personal de Administración General y Laboral, comunicando su iniciación a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 38. 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. 39. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus 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. 40. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, abrirá la oportuna información e insturá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 41. De conformidad con lo previsto en 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 Administración.

Asimismo, los trabajadores asumen la obligación de someterse a las pruebas médicas profesionales, culturales y psicotécnicas que, para lograr dichos fines, se establezcan por la Dirección y adquirir los conocimientos no sólo de su especialidad, sino de las especialidades conexas, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 42. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional en Centros oficiales 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. 43. El Ministerio de Educación y Ciencia directamente o en régimen de conciertos con Centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabaja-

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

Art. 44. *Comisión de formación profesional.*—Se creará una comisión paritaria para la formación profesional, con la finalidad de estudiar y elaborar el sistema de formación que mejor se adapte a las peculiaridades de los distintos grupos de trabajadores. Para ello elaborará, dentro de las disponibilidades presupuestarias, un plan de formación que deberá atender a las siguientes áreas:

1. Formación dirigida a la elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.

2. Formación para corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, no imputables al trabajador o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría, cubriendo con ello lagunas en la formación inicial.

3. Formación para actividades conexas y otras con el fin de lograr la máxima polyvalencia profesional en aquellos casos en que la especialización inicial sea muy concreta y la mayor dimensión de conocimientos no perjudique la necesaria intensidad en su aplicación.

4. Formación para el ascenso dentro de la promoción profesional.

5. Perfeccionamiento profesional.

Art. 45. La formación a que se refiere el número 1 del artículo anterior, tendrá como objetivo principal dotar a todo el personal que no lo posea, del certificado de estudios primarios o equivalentes y/o título de Graduado Escolar, como requisito indispensable para toda promoción profesional, por medio de cursos de alfabetización y perfeccionamiento cultural.

El personal que aun careciendo del certificado de estudios primarios posea los conocimientos necesarios para obtenerlo, podrá ser examinado aprovechando las pruebas finales de los cursos mencionados con dispensa de escolaridad.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 46. 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 y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 47. El Ministerio de Educación y Ciencia está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los Centros, así como a facilitar la participación de los trabajadores en las mismas y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o 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. 48. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité del Centro, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 49. Dentro de los planes de seguridad, se incluirá un plan de lucha contra incendios y un plan de evacuación específico para cada Centro.

En el Centro de Proceso de Datos, deberá elaborarse un plan de contingencia informática.

A fin de garantizar unos concretos niveles de seguridad, los planes anteriormente citados, deberán permanecer actualizados.

Art. 50. El Ministerio de Educación y Ciencia estará obligado a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, un deterioro superior al normal.

En el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el Ministerio de Educación y Ciencia previo

informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Conciliación y Vigilancia, determinará la dotación del vestuario del personal laboral. Hasta tanto esto no se determine se estará a lo dispuesto en el Convenio anterior.

Art. 51. Se efectuará un reconocimiento médico anual a los trabajadores acogidos al presente Convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del ámbito territorial del que se trate.

Art. 52. Desaparecerán los pluses o complementos de peligrosidad, penosidad o toxicidad a medida que por el Ministerio de Educación y Ciencia se vayan tomando las medidas adecuadas para subsanar las condiciones que dieron origen a dichas circunstancias o que, mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente, se demuestre la improcedencia de los pluses por inexistencia de tales condiciones.

CAPITULO XIV

Estructura del salario y otros aspectos económicos

Art. 53. *Estructura retributiva.*—Las retribuciones del personal acogido al presente Convenio están constituidas por el salario base y complementos cuyas definiciones y cuantías se contemplan en los artículos siguientes.

Art. 54. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en el artículo 23 de este Convenio, en función de su categoría profesional y nivel económico y cuya cuantía figura en el anexo III.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 23, percibirán su retribución proporcionalmente al número de horas contratadas.

Asimismo, el personal contratado en prácticas percibirá el 75 por 100 del salario que para su categoría profesional, y en relación a las horas de trabajo efectivo realizadas, corresponda según el anexo III de este Convenio.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente.

Art. 55. Complementos salariales:

1. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad se mantendrá en el mismo valor que el establecido para 1986, es decir, 2.500 pesetas mensuales para todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional. Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplen tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos. 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 fuese su periodicidad. En todo caso, las cantidades devengadas por antigüedad quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 1985 se mantendrán fijas e inalterables en la cuantía anual que tuvieran reconocida por Convenio en esa fecha y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad, que se abonará en catorce mensualidades. Esta cuantía no se revisará aunque el importe de los complementos de antigüedad anteriores a 1985 fueran inferiores al que se determina en el párrafo primero de este artículo.

2. *Personal transitorio.*—Cuando el trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación del presente Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará en 1987 como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

1. La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.
2. La aplicación del Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.
3. Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.
4. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas del cambio de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

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

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

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

3. *Homogeneización horaria.*—Los trabajadores procedentes del extinguido Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado integrados en el presente Convenio, seguirán percibiendo como complemento personal no absorbible las cantidades individualmente pactadas por este concepto en los documentos de adhesión al Convenio Colectivo del Ministerio de Educación y Ciencia.

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

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, calculándose su importe de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 3 de junio de 1987, de la Secretaría de Estado de Hacienda, por la que se dictan instrucciones en relación con el devengo de las pagas extraordinarias, regulado por el artículo 23 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio de 1987).

5. *De puesto de trabajo.*—Es aquél que debe percibir el trabajador, previa concesión de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Estos complementos son los siguientes:

5.1 *Nocturnidad:* Este complemento retribuirá las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, siempre y cuando los trabajadores no hayan sido específicamente contratados para desarrollar trabajos nocturnos por naturaleza. La cuantía de este complemento queda establecida en el 25 por 100 del salario base.

5.2 *Peligrosidad:* Este complemento en función de las características específicas del desempeño de los puestos de trabajo declarados como tal por la autoridad laboral competente, retribuye como plus los puestos de trabajo en contacto directo con aparatos de radioscopia. Su cuantía fija por jornada completa y mes es la siguiente:

Nivel 2: 19.643 pesetas/mes.

5.3 *Disponibilidad horaria:* Los trabajadores que habiendo sido contratados en jornada normal de lunes a viernes y, por imperativo del servicio, deban realizar parte de su horario semanal en sábados, domingos y festivos, en virtud de la cláusula adicional que figura en sus contratos, tendrán derecho a percibir el complemento de disponibilidad horaria, dentro de las limitaciones que establezca la masa salarial disponible para el mismo.

El importe de este complemento será el que se especifica en el anexo IV.

Este complemento dejará de percibirse, cesando asimismo las obligaciones del trabajador, a petición propia, o por decisión de la Dirección del Centro, con un periodo de preaviso de tres meses como mínimo y por escrito.

El complemento de disponibilidad horaria se percibirá mensualmente y no será de aplicación al personal de Residencias o Centros en régimen de turnos de trabajo.

5.4 *De especial responsabilidad:* Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, planificación, coordinación, supervisión, verificación y control de medios personales y materiales o cualquiera otras encomendadas al trabajador que ostente el citado complemento.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado libremente por la Dirección General de Personal y Servicios a propuesta de la del Centro, dentro de las disponibilidades de la masa salarial. Este complemento dejará de ser percibido por el trabajador cuando la designación para ese puesto sea, en su caso, revocada por la Dirección General de Personal y Servicios o a petición del interesado. Su importe figura en el anexo IV.

6. De calidad o cantidad de trabajo.—Este complemento salarial retribuye una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo ligado a un sistema objetivo de valoración del rendimiento. Su concesión corresponde a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, siendo estos complementos los siguientes:

6.1 De calidad de trabajo: El personal técnico titulado superior o diplomado que, para el desempeño de su función se le exija, además de la titulación básica que corresponda, una especialidad acreditada mediante título, percibirá una gratificación de 8.248 pesetas/mes para los especialistas titulados superiores y 5.498 pesetas/mes para los diplomados.

6.2 De producción informática: Los trabajadores del Centro de Proceso de Datos que realicen su trabajo con rendimiento, en cantidad o calidad superior al medio establecido de acuerdo con criterios objetivos, percibirán el complemento de producción informática, que se reflejará en su contrato de trabajo como cláusula adicional.

El importe de este complemento será el que se refleja en el anexo IV.

Este complemento dejará de percibirse, cesando asimismo las obligaciones del trabajador, a petición propia o por decisión de la Dirección del Centro con un período de preaviso de tres meses, y por escrito. Se percibirá mensualmente dentro de las limitaciones que establezca la masa salarial disponible para este complemento.

6.3 Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias o fracción de las mismas las horas de trabajo que excedan de la jornada anual pactada en 1.711 horas, establecida en el artículo del presente Convenio. La iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Administración.

El importe de las horas extraordinarias por cada categoría y nivel se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual}}{1.711} \times 1,75$$

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos y las nocturnas se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre la hora extraordinaria normal.

El trabajador podrá optar entre el abono mediante la fórmula señalada o su compensación por un tiempo equivalente de descanso.

El Ministerio de Educación y Ciencia reducirá al máximo las horas extraordinarias, reservándolas exclusivamente para supuestos excepcionales y propiciará su compensación por tiempo de descanso en vez de retribuirlos monetariamente.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y a tal fin la Dirección del Centro facilitará al Comité mensualmente los documentos justificativos de su realización.

7. En especie.—Constituye un complemento salarial en especie la casa-habitación ocupada por ordenanzas en los Centros de Enseñanza. Cesará el derecho de los mismos a la ocupación de la vivienda por cualquier modificación operada en sus condiciones de trabajo, tanto por movilidad y cambio de categoría como por suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Como contraprestación a la percepción del salario en especie, los ordenanzas que ocupen vivienda deberán realizar, en función de las necesidades del servicio, hasta un máximo de cuatro horas semanales fuera de su horario habitual, sin que la jornada ordinaria de trabajo pueda superar el cómputo anual establecido en este Convenio.

Quedan excluidos del período de aplicación de este régimen los sábados, domingos y festivos excepto doce sábados al año en jornada de mañana (hasta las quince horas). Su realización, dentro de los períodos excluidos en el párrafo anterior, estará regulada por acuerdo entre las partes.

8. De residencia.—Los trabajadores que prestan sus servicios en Ceuta y Melilla, mantendrán el complemento de residencia establecido actualmente, incrementado en un 5 por 100 para 1987. Se suprime con carácter general el complemento de residencia para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiéndolo. No obstante, se mantendrá para sus actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Art. 56. Percepciones no salariales:

1. Plus de distancia.—Cuando los Centros de Educación Especial estén situados, según certificado del Ayuntamiento correspondiente, a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población donde dicho Centro se ubique, los trabajadores del mismo que se desplacen a sus expensas, percibirán, previa justificación del gasto real, a partir de dicha distancia la cantidad que

corresponda al importe del billete de ida y vuelta en medio de transporte público o, en su defecto, cuando el trabajador utilice vehículo propio, se le abonará a razón de 18 pesetas/kilómetro. La concesión de este plus será resuelta por la Dirección General de Personal y Servicios del Departamento dentro de las disponibilidades de masa salarial.

2. Indemnización por razón del servicio.—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 anexa al mismo, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

El grupo a que las diferentes categorías quedan adscritas a efectos de indemnización por razón del servicio figura en el anexo III.

CAPITULO XV

Asistencia y acción social

Art. 57. El presupuesto económico previsto anualmente para acción social, que será gestionado por la Unidad correspondiente del Departamento, será destinado durante 1987, preferentemente, y por el siguiente orden, a los fines que se indican a continuación:

a) Premio de permanencia: El trabajador que en el momento de su cese por jubilación tenga una antigüedad reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia de, al menos veinte años, podrá percibir un premio de permanencia. El premio consistirá en una cantidad equivalente a tres meses de salario. Dicha cantidad será incrementada en una mensualidad más por cada cinco años de exceso sobre la antigüedad mínima requerida.

A los efectos de este premio se entenderá como salario mensual el que figure en las pagas extraordinarias.

b) Compensación por pérdida de ingresos: El trabajador en situación de suspensión del contrato de trabajo por prestación del servicio militar o social sustitutivo podrá percibir una cantidad compensatoria por pérdida de ingresos. La determinación de su cuantía será fijada anualmente por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

c) A otros fines sociales que acuerde el Comité Intercentro: La realización efectiva de cada uno de los fines reseñados anteriormente estará condicionada a las limitaciones presupuestarias y a los criterios de preferencia.

Para la alteración o supresión de las prestaciones sociales previstas en este capítulo se requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio. A partir de 1 de enero de 1988 la Comisión Paritaria podrá acordar el destino de este presupuesto a otros fines de acción social.

CAPITULO XVI

Fomento de empleo

Art. 58. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda completar los períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, en cuyo caso, la jubilación será obligatoria al completarse éstos.

CAPITULO XVII

Movilidad

Art. 59. *Movilidad geográfica*.—1. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en Centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o salvo lo dispuesto en el artículo 36 de este Convenio y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre extinguir su contrato, con derecho a una indemnización en cuantía igual a la prevista legalmente para la extinción por causas tecnológicas o económicas, o bien aceptar la orden de traslado, en cuyo caso tendrá derecho a las compensaciones económicas señaladas para estos supuestos en el artículo 56.2 de este Convenio. Para la incorporación obligatoria del trabajador a su nuevo puesto de trabajo deberá transcurrir, al menos, un plazo de treinta días, contado a partir de la fecha de la preceptiva autorización.

3. En la adopción de medidas de traslado deberá respetarse, dentro de cada categoría profesional, la prioridad de permanencia en sus puestos, y en el orden que se relaciona, de los siguientes trabajadores:

- a) Los representantes legales de los trabajadores.
- b) Los trabajadores que padezcan una minusvalía física reconocida médicamente.
- c) Los trabajadores con cargas familiares.
- d) Los trabajadores mayores de cincuenta años.

Si existiera concurrencia de igualdad de circunstancias en dos o más trabajadores, será trasladado el trabajador con menor antigüedad al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

4. El trabajador trasladado forzoso mantiene un derecho de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan, dentro de su categoría profesional, en el Centro de trabajo de origen, a salvo que no proceda legal o convencionalmente.

En el supuesto de que varios trabajadores trasladados soliciten cubrir una misma vacante se respetará el derecho de prioridad del trabajador de mayor antigüedad.

5. Por razones técnicas, organizativas o productivas o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, el Ministerio de Educación y Ciencia podrá desplazar temporalmente a su personal, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Ministerio. En los casos de desplazamiento se deberá comunicar la medida adoptada al Comité de Centro.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

6. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Art. 60. *Movilidad funcional y traslados impropios*.-1. El trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo, que no implique cambio de residencia, o serle encomendada la realización de funciones distintas a las que venga desempeñando, cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas. Dichas modificaciones, dentro del respeto a los derechos económicos y profesionales, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, respetando las prioridades marcadas en el artículo 59.3 del presente Convenio.

La Dirección del Centro deberá comunicar al Comité la medida adoptada, con indicación de la causa o causas justificativas.

CAPITULO XVIII

Derecho de reunión y representación colectiva de los trabajadores

SECCIÓN PRIMERA: DE TODOS LOS TRABAJADORES

Art. 61. Todo trabajador podrá disponer de diez horas laborables al año, como permiso retribuido, para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho deberá dar por escrito preaviso de cuarenta y ocho horas a la Dirección del Centro, Unidad o Servicio donde esté destinado.

SECCIÓN SEGUNDA: DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

Art. 62. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la asamblea de los trabajadores, de uno o varios Centros de trabajo del ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha asamblea deberá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Centro de trabajo o por el 33 por 100 de los trabajadores en plantilla, comunicándose a la Dirección correspondiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y celebrándose fuera del horario laboral, a excepción de lo previsto en el artículo siguiente.

La facultad de las Direcciones de Centros, Unidades o Servicios en orden a la comunicación e información a los trabajadores, se hará sin perjuicio del respeto debido a las competencias que al Comité le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63. En caso de expediente de regulación de empleo, morosidad general en las retribuciones o en cualquier circunstancia análoga que la Administración y los representantes de los trabajadores consideren, éstos podrán reunirse dentro del horario laboral,

procurando originar las menores distorsiones, hasta un máximo de quince horas anuales con preaviso a la Dirección de cuarenta y ocho horas.

SECCIÓN TERCERA: REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

Art. 64. *Centro de trabajo*.-Constituirá un único Centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Art. 65. *Delegados de personal*.-Ostentarán la representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores, siendo su número el establecido en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 66. *Comités de Centro de trabajo*.-Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores de cada Centro de trabajo del Ministerio de Educación y Ciencia cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

El Comité del Centro elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral y a la Dirección de su Centro de trabajo.

Art. 67. *Competencias*.-Al Comité de Centro le corresponde el ejercicio de las competencias de información, asesoramiento y control previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto: Conocer los modelos de contrato de trabajo que se vayan a utilizar, así como los documentos que reflejen la terminación de la relación laboral; ser informados sobre los puestos de trabajo previsibles y de aquellos proyectos o acciones administrativas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Art. 68. *Garantías*.-Los miembros del Comité de Centro tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité del Centro o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité del Centro.

b) Tienen prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su función representativa.

d) Podrán ejercitar colegiadamente la libertad de expresión en los lugares de trabajo, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección del Centro, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente.

e) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborables mensuales retribuidas que determine la Ley. Para facilitar la actividad de representación se podrán acumular las horas que correspondan a los miembros del Comité de Centro en uno o varios de ellos. Para que esta posibilidad se lleve a cabo de manera operativa las cesiones de horas deberán reflejarse documentalmente, debiéndose hacer figurar los siguientes datos:

Nombre y dirección de las dependencias afectadas.
Nombre y apellidos del representante en quien recae la acumulación.

Nombre y apellidos del o de los cedentes.
Número de horas cedidas.
Periodo para el que se efectúa la cesión, que deberá ser por meses completos, y por anticipado a su utilización.

Dicho documento deberá presentarse en la Dirección de cada Centro, no pudiendo introducirse, con posterioridad, variación alguna para el periodo al que se contrae la acumulación, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

f) No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

g) Cada miembro del Comité de Centro, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por los Sindicatos más representativos.

Art. 69. *Medios.*-En todas las dependencias deberá existir un tablón de anuncios para su utilización por los representantes de los trabajadores. Asimismo, los Centros de trabajo facilitarán al Comité un local para el desarrollo de sus funciones de representación legal y el material de oficina imprescindible para el funcionamiento de los referidos Comités en la cuantía y calidad que sus posibilidades le permitan.

Art. 70. *Comité Intercentro.*-Se acuerda la creación de un Comité Intercentro, que será el máximo órgano representativo y colegiado de todo el personal laboral al servicio del Ministerio de Educación y Ciencia.

Su constitución y funcionamiento se acomodará a las siguientes reglas:

1. El Comité Intercentro estará constituido por un máximo de 13 miembros de los distintos Comités de Centro de trabajo.
2. La designación de los componentes del Comité Intercentro corresponderá a los representantes de las organizaciones sindicales y/o de las candidaturas de trabajadores no afiliados con presencia en los Comités de Centro de trabajo, debiendo respetarse, en todo caso, la proporcionalidad en la representación de los Sindicatos, de acuerdo con los resultados electorales considerados globalmente.
3. El Comité Intercentro designará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, con las funciones propias de este tipo de cargos.
4. El Comité Intercentro elaborará su propio reglamento de funcionamiento. Copia del mismo será remitido a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, y a la autoridad laboral, a efectos de registro.
5. Dentro del ámbito general de representación de su competencia el Comité Intercentro asumirá las funciones que el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64) atribuye a los Comités de Empresa. Le corresponderá, además, conocer y coordinar los informes que emitan los Comités de Centro de trabajo en los casos en que se tramiten expedientes de modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.
6. Será competencia del Comité Intercentro designar a los representantes de los trabajadores que formarán parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, así como aquellos de sus miembros que constituirán la Comisión Paritaria del mismo.
7. Cada miembro de este Comité dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

SECCIÓN CUARTA: REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 71. *Función promocional de la acción sindical.*-El Ministerio de Educación y Ciencia respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del Centro, no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 72. *Secciones sindicales.*-Para la construcción de las secciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Art. 73. *Competencias.*-Las secciones sindicales, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, tendrán los siguientes derechos:

- a) Fijar en el tablón de anuncios para información sindical, que facilitará el Director de cada Dependencia, aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la utilización de un local para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo ponerse de acuerdo las distintas secciones sindicales sobre el sistema de uso.

Art. 74. *Delegado Sindical.*-En los Centros de trabajo de más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, las Secciones Sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical constituida de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité, serán:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.0001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, teniendo representación en el Comité, no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Art. 75. *Garantías.*-El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte de un Comité de Centro, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités (artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 76. *Atribuciones.*- Se confiere al Delegado Sindical las siguientes atribuciones:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que el Ministerio ponga a disposición de los Comités, estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro, con voz pero sin voto.
- c) Ser oído por el Ministerio de Educación y Ciencia previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 77. *Cuota sindical.*-Siempre y cuando exista conformidad de los trabajadores afiliados, a requerimiento del Delegado Sindical, el Ministerio procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia.

Para que pueda interrumpirse dicha detracción el trabajador deberá comunicarlo al Ministerio en el mes anterior a aquel en que deba quedar sin efecto la orden anterior.

DISPOSICION ADICIONAL

A efectos de cómputo de antigüedad, únicamente serán tenidos en cuenta los periodos de tiempo que el trabajador haya prestado servicios en el Ministerio de Educación y Ciencia, con contrato fijo, a salvo lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

No obstante, podrán ser reconocidos los servicios prestados con contrato administrativo de colaboración temporal en el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que concurren de forma simultánea las siguientes circunstancias:

1. Que la prestación de servicios bajo el régimen de contrato administrativo hubiera sido ininterrumpida y que la cesación de la situación anterior y la formalización del nuevo contrato laboral se haya producido sin solución de continuidad.
2. Que la contratación administrativa no respondiera efectivamente, a la colaboración temporal en las tareas de las respectivas dependencias administrativas, por cuanto el trabajador haya realizado actividades normales y permanentes del Organismo, de forma inalterable.
3. Que el contrato calificado de laboral y el calificado de administrativo no difieran en su contenido y las características del vínculo de trabajo contraído entre las partes sean exactamente las mismas tanto bajo una forma de contratación como bajo la otra.
4. Que al terminarse la contratación administrativa no hubiese mediado indemnización o renuncia a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de la contratación.

DISPOSICION FINAL

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO I

Denominación de categorías profesionales por niveles económicos y asimilación a éstas de otras categorías desaparecidas por unificación de convenios

| Nivel económico | Categoría profesional | Asimilaciones |
|-----------------|-----------------------------------|---------------|
| 1 | <i>Titulados Superiores</i> | |
| | 1.1 Profesor. | |
| | 1.2 Redactor. | |
| | 1.3 Médico. | |
| | 1.4 Arquitecto. | |
| | 1.5 Psicólogo. | |
| | 1.6 Pedagogo. | |
| | 1.7 Documentalista. | |
| | 1.8 Jefe Superior Administrativo. | |

| Nivel económico | Categoría profesional | Asimilaciones | Nivel económico | Categoría profesional | Asimilaciones |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 2 | 1.9 Otros Titulados Superiores o asimilados. | | 6 | 6.1 Auxiliar Administrativo. | Conserjes y Porteros, Convenio Educación Especial. |
| | Diplomados Universitarios | | 7 | 7.1 Ordenanza. | |
| | 2.1 Ayudante Técnico Sanitario. | | | 7.2 Telefonista. | |
| | 2.2 Ingeniero Técnico. | | | 7.3 Vigilante de Aparcamiento. | |
| | 2.3 Arquitecto Técnico. | | | 7.4 Jardiner. | |
| | 2.4 Técnico Medio de Comunicación. | | | 7.5 Ayudante de Cocina. | |
| | 2.5 Logopeda. | | 8 | 8.1 Vigilante. | |
| | 2.6 Fisioterapeuta. | | | 8.2 Ascensorista. | |
| | 2.7 Educador. | | | 8.3 Mozo. | |
| | 2.8 Asistente Social. | | | 8.4 Personal de Costura, Lavado y Plancha. | |
| | 2.9 Instructor. | | | 8.5 Personal de Limpieza. | |
| | 2.10 Terapeuta Ocupacional. | | | 8.6 Personal no cualificado. | |
| | 2.11 Profesor de Psicomotricidad. | | | <i>Personal informático</i> | |
| | 2.12 Profesor de Educación Física o Dibujo (a extinguir). | | | | |
| 2.13 Traductor A. | | | | | |
| 2.14 Otros Diplomados Universitarios o asimilados. | | | | | |
| 3 | 3.1 Maestros de Taller. | Adjunto de Taller (idóneo). Convenio Educación Especial. | Nivel 1 | Técnico de Sistemas I. Técnico de Sistemas II. Analista. Programador I. | Analista I y II. |
| | 3.2 Profesor de Taller (a extinguir). | | Nivel 2 | Analista Programador. Codificador-Verificador I. Perforista-Grabador I. Operador I. Gestor Especializado de Seguridad y Producción Informática. | |
| | 3.3 Técnico de Instalaciones A. | | Nivel 3 | Programador II. Técnico Transmisión de Datos. Operador II. Perforista-Grabador II. | |
| | 3.4 Técnico de Máquinas Auxiliares A. | | Nivel 4 | Codificador-Verificador II. Perforista-Grabador III. Operador III. Operador IV. | |
| | 3.5 Encargado. | | Nivel 5 | Operador V. Codificador-Verificador-III. Perforista-Grabador IV. | |
| | 3.6 Gobernante. | | Gobernante o Encargado general. Convenio Educación Especial. | | |
| 4 | 3.7 Administrador. | Oficial 1. ^a Administrativo (Jefe de Administración). Convenio Educación Especial. | | | |
| | 4.1 Técnico de Instalaciones B. | Jefe de Cocina y Cocinero. Convenio MEC. Cocinero Oficial 1. ^a . Convenio Educación Especial. Capataz. Convenio MEC. Despensero. Convenio MEC. | | | |
| | 4.2 Técnico de Máquinas Auxiliares B. | | | | |
| | 4.3 Delineante. | | | | |
| | 4.4 Traductor B. | | | | |
| | 4.5 Oficial Administrativo. | | | | |
| | 4.6 Auxiliar Psicotécnico. | | | | |
| 4.7 Oficial Primera de Oficio (varios). | | | | | |
| 5 | 5.1 Oficial Segunda Administrativo. | Cocinero Oficial 2. ^a . Convenio Educación Especial. Ayudante de Cocina. Convenio MEC. Tractorista. Convenio MEC. Oficial 2. ^a Conductor. Convenio Educación Especial. Oficial 2. ^a Mantenimiento. Educación Especial. Viverista. Convenio MEC. Ayudante Albañil. Convenio MEC. | | | |
| | 5.2 Auxiliar Técnico Educativo (Cuidador). | | | | |
| | 5.3 Auxiliar de Clínica. | | | | |
| | 5.4 Oficial Segunda de Oficio (varios). | | | | |
| | 5.5 Técnico Máquinas Auxiliares C. | | | | |

ANEXO II

Descripción de funciones principales por categorías

Nivel 1. Titulado superior.-Es la persona que, estando en posesión de la correspondiente licenciatura universitaria o equivalente académico, es contratada por el Ministerio de Educación y Ciencia en consideración a su título, para ejercer con plena responsabilidad las funciones propias de su nivel académico.

Nivel 2. Diplomado universitario.-Es la persona que, estando en posesión del correspondiente Diploma universitario o equivalente académico, es contratada por el Ministerio de Educación y Ciencia, en consideración a su título, para ejercer con plena responsabilidad las funciones propias de su graduación.

Este nivel comprende, entre otras categorías, a los profesionales siguientes, quienes realizan, entre otras, las funciones que se especifican a continuación:

a) Ayudante Técnico Sanitario.-Vigilancia y atención a los enfermos en las necesidades sanitarias propias de su nivel, control sobre la administración de medicamentos conforme a las oportunas prescripciones facultativas, cuidando que éstas se cumplan, atención y control en su caso del residente encamado y todas las propias de su profesión.

b) Logopeda.-Realización de tratamientos específicos para la recuperación de los trastornos o alteraciones de las articulaciones, de la voz o del lenguaje a las personas afectadas por dicha deficiencia, así como el seguimiento y evaluación de los tratamien-

tos aplicados en coordinación con el resto de los profesionales que intervienen en los mismos y todas aquellas propias de su especialidad.

c) **Fisioterapeuta.**—Realización de los tratamientos específicos para la recuperación y rehabilitación física de los alumnos, atención sanitaria en ausencia del ATS en circunstancias de especial necesidad, seguimiento y evaluación de los tratamientos aplicados en coordinación con el médico rehabilitador, si lo hubiere, enseñanza en el manejo y utilización de las adaptaciones que precise el alumno y todas aquellas propias de su especialidad.

d) **Educador.**—Realización o participación con el Maestro en la programación de actividades de ocio y tiempo libre, responsabilizándose de su ejecución y atendiendo al alumno en estos períodos, coordinación y control de estudios en horario extraescolar, colaboración en el seguimiento del proceso educativo del alumno, facilitando el contacto entre el Centro y las familias y todas aquellas de su especialidad.

e) **Terapeuta ocupacional.**—Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del alumno, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis; entrenamiento en diversas actividades y diseño o elaboración de adaptaciones que ayuden al alumno en el desempeño de su actividad, así como seguimiento y evaluación de los tratamientos aplicados en coordinación con los demás profesionales del Centro en esta materia y todas aquellas propias de su especialidad.

Nivel 3.—Este nivel comprende, entre otras categorías, las siguientes:

a) **Profesor de Taller.** Es el personal que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente académico, y con conocimientos prácticos y docentes sobre una actividad dentro del programa de Formación Profesional, dirige el taller correspondiente. Sus funciones, entre otras, son: Participación en la elaboración del programa docente; impartir las clases prácticas y, en su caso, teóricas, dirigiendo los trabajos que se realicen en el taller; evaluar e informar de los resultados individuales y colectivos; vigilar y controlar el material de prácticas, informando, en su caso, de las necesidades que se planteen.

b) **Técnico de Instalaciones A:** Es la persona que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de dirigir, con los Técnicos de las Empresas suministradoras, la instalación de equipos, y con el personal a su cargo, las tareas de suministro y conversión de energía eléctrica, aire acondicionado y alarmas del Centro de Proceso de Datos, y la realización del tendido de las líneas para los equipos de teleproceso y su prueba en el Centro o en otros edificios del Departamento.

c) **Técnico de Máquinas Auxiliares A:** Es la persona que, estando en posesión del Título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de dirigir el taller de imprenta del Centro de Proceso de Datos, manteniendo relaciones a su nivel con el personal de las Empresas suministradoras, tendrá a su cargo la formación del personal que se integre en el taller y será responsable del estado y mantenimiento de los equipos que lo formen.

d) **Encargado:** Es la persona que, estando en posesión del título de BUP o equivalente, posee conocimientos y experiencia superiores a los Oficiales de primera, cuyas funciones realizará, si es preciso, y está capacitado para tener bajo su órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior, distribuyendo el trabajo, comprobando su correcta ejecución y controlando el tiempo y material empleado. Si el encargado es de almacén, recibirá los materiales y mercancías, clasificándolos y distribuyéndolos en las dependencias del almacén, además de su inventario, control y distribución.

e) **Gobernante:** Es la persona que, estando en posesión del carné de manipulador de alimentos, con una titulación mínima de BUP o equivalente y conocimientos elementales de organización del trabajo y economía básica, tiene a su cargo la organización, fiscalización y control del servicio y trabajo del personal de limpieza, costura, lavado y plancha, recepcionando, asimismo, los alimentos y controlando su calidad una vez realizado el suministro, custodiando éstos y los utensilios domésticos del Centro. También podrá colaborar con los responsables del Centro en la confección de los menús, de acuerdo con las normas existentes.

f) **Administrador:** Es la persona que, estando en posesión del título de BUP o equivalente, tiene la responsabilidad directa de coordinación, distribución y control de los trabajadores de oficina a su cargo, teniendo, asimismo, un cometido determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de técnica administrativa, actuando a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere.

Nivel 4.—Este nivel comprende las siguientes categorías:

a) **Técnico de Instalaciones B:** Persona encargada de participar en la instalación, controlar el mantenimiento y funcionamiento de

los equipos de suministro y conversión de energía eléctrica, aire acondicionado y alarmas del Centro de Proceso de Datos, y de realizar el tendido de las líneas para los equipos de teleproceso y su prueba en el Centro o en otros edificios del Departamento.

b) **Técnico de Máquinas Auxiliares B:** Persona encargada de controlar la entrada de trabajo y la calidad de los mismos a su salida. Distribuye el trabajo a los Técnicos de nivel «C» y controla su rendimiento, participando también en los trabajos normales del taller.

c) **Delineante:** Es la persona que, de acuerdo con su titulación, se encarga de realizar el desarrollo gráfico de proyectos, concepción o interpretación de impresos y otros trabajos análogos.

d) **Traductor B:** Es el personal encargado de la traducción de cuantos documentos se le entreguen por parte de la Dirección del Centro.

e) **Oficial Administrativo:** Es quien, estando en posesión del título de BUP o equivalente, desarrolla un cometido determinado que requiere iniciativa y responsabilidad bajo la dependencia de un Jefe, encomendándosele tareas administrativas de cierta complejidad, como planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia, redacción de asientos contables, recapitulación de operaciones de diarios múltiples, redacción de correspondencia en asuntos de importancia, informes, etc.

f) **Auxiliares Psicotécnicos:** Es quien, estando en posesión del título de BUP o equivalente, realiza funciones de preparación de material psicotécnico, coordinación de datos, realización de estadísticas, corrección de pruebas y, en su caso, auxilia al Psicólogo en sus tareas.

g) **Oficial Primera de Oficio:** Es el que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado en la rama específica de su oficio o equivalente, y poseyendo la práctica del oficio correspondiente, realiza su cometido con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su especialidad, sino aquellos otros que le suponen un especial conocimiento, utilizado las máquinas, herramientas y otros efectos necesarios, en su caso.

Nivel 5.—Este nivel comprende las siguientes categorías:

a) **Oficial Segunda Administrativo:** Es el que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, realiza los trabajos que le sean encomendados y que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa como operaciones de estadística, contabilidad, manejo de archivos, correspondencia y similares, así como trabajos de mecanografía, registros de entrada y salida, etc.

b) **Auxiliar Técnico Educativo (Cuidador):** Es la persona que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, presta servicios complementarios para la asistencia y formación de los escolares con minusvalía, atendiendo a éstos en la ruta escolar, en su limpieza y aseo, en el comedor, durante la noche y demás necesidades análogas. Asimismo colaborarán en los cambios de aulas o servicios de los escolares, en la vigilancia personal de éstos, en las clases en ausencia del Profesor como también colaborarán con el Profesorado en la vigilancia de los recreos, etc., de los que serán responsables dichos Profesores.

c) **Auxiliar de Clínica:** Es el que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado en la rama Sanitaria, realiza bajo la dirección del Médico o ATS las funciones que éstos le encomienden, dentro de las propias de su profesión.

d) **Oficial Segunda de Oficio:** Es la persona que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado en la rama específica de su oficio, o equivalente, efectúa los trabajos de un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Entre otros, se encuentran los siguientes oficios:

d.1 **Mantenimiento,** quien cuidará del funcionamiento, puesta en servicio, conservación, vigilancia y reposición de aparatos y dispositivos ordinarios de las instalaciones del Centro, equipo y mobiliario.

d.2 **Cocinero,** quien, además del título requerido para la categoría, estará en posesión del carné de manipulador de alimentos, ocupándose de la preparación, coordinación y condimentación de alimentos con sujeción al menú y regímenes alimenticios que se le faciliten por los responsables del Centro, cuidando que se sirvan en las debidas condiciones.

c) **Técnico de Máquinas Auxiliares C:** Persona encargada de elaborar, partiendo de originales, en papel normal o continuo, clichés por procedimientos fotográficos o en papel, y de realizar las tiradas en offset a tamaño normal, reducido o ampliado, que se le encargue, incluyendo todas las fases intermedias (guillotinado, alzado, encuadernado y empaquetado), así como la destrucción de documentos y el fotocopiado de originales que exija conocimientos precisos del equipo. Tendrá a su cargo las operaciones básicas de mantenimiento de las máquinas que utilice.

Nivel 6. Auxiliar Administrativo: Es el que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza su trabajo bajo la dependencia de los responsables de la gestión administrativa, efectuando operaciones auxiliares de cálculo elemental, manejo de archivos y ficheros, correspondencia sencilla y similares, así como trabajos de mecanografía con pulcritud y corrección, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.

Nivel 7. Este nivel comprende las siguientes categorías:

a) **Ordenanza:** Es quien, estando en posesión al menos del certificado de escolaridad, tiene la misión de controlar los puntos de acceso al Centro o dependencias de éste, realizando encargos relacionados con el servicio dentro y fuera de las dependencias del Centro, recogida y entrega de correspondencia, copias tanto en fotocopiadora como en multicopista, encuadernación y demás operaciones sencillas de carácter análogo, cuando sea autorizado para ello por los responsables del Centro o dependencia y toma de recados o avisos telefónicos sin que ambas cosas le ocupen permanentemente, encendido y apagado automático de la calefacción, así como orientación al público y, en general, cualesquiera otras tareas de carácter análogo que por razón del servicio se le encomienden.

La apertura y cierre de puertas, encendido y apagado de las luces y calefacción y el control de interiores y exteriores de las dependencias serán desarrolladas prioritariamente por los Ordenanzas que ocupan vivienda en el Centro.

b) **Telefonista:** Es la persona que, estando en posesión del certificado de escolaridad y con conocimientos suficientes, tiene a su cargo la misión de estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica y/o télex, estableciendo y atendiendo las comunicaciones telefónicas externas o internas, siendo responsable del buen funcionamiento de la central telefónica.

c) **Vigilante de aparcamiento:** Es la persona que, estando en posesión del certificado de escolaridad y permiso de conducir correspondiente, tiene a su cargo el movimiento, custodia y vigilancia de los vehículos, accesos e instalaciones generales del aparcamiento.

d) **Jardinero:** Es el trabajador que, con conocimientos elementales de su oficio, está capacitado para realizar las tareas propias de conservación y mantenimiento de las plantas y jardines existentes en los Organismos del Departamento.

e) **Ayudante de cocina:** Es la persona que, estando en posesión del carné de manipulador de alimentos, trabaja a las órdenes del cocinero colaborando con él en sus funciones propias, procediendo a la limpieza del menaje de mesa y cocina.

Nivel 8. En este nivel se incluyen, entre otras, las siguientes categorías:

a) **Vigilante:** Es el que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de los terrenos acotados, dependencias y enseres del Centro, debiendo suplir en defecto del Portero u Ordenanza, la apertura y cierre de las puertas.

b) **Ascensorista:** Es el trabajador que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

c) **Mozo:** Es el operario encargado de ejecutar, principalmente, las tareas de carga, descarga y traslado de enseres y mobiliario, para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación de esfuerzos físicos.

d) **Personal de costura, lavado y plancha:** Es el personal que desempeña las tareas de costura, plancha y lavandería. Se especificará en cada contrato la función principal a desempeñar, sin que ello sea obstáculo para realizar otras funciones dentro de esta categoría cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

e) **Personal de limpieza:** Es el personal que realiza funciones de limpieza, manualmente o con máquinas no industriales, de muebles, despachos, aulas, servicios y demás dependencias del Centro.

f) **Personal no cualificado:** Es aquel que realiza tareas elementales propias de su nivel que no requieran una especial cualificación.

Principalmente realizan funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos internos y externos del inmueble, así como el encendido y mantenimiento de las calefacciones no automáticas.

Personal informático

Técnico de sistemas: Es la persona que dirige, planifica, coordina y supervisa, en su caso, las aplicaciones y los trabajos que, en función del puesto de trabajo que desempeñe se le encomienden. Asimismo, realizará, cuando fuese necesario, los trabajos de análisis, programación y gestión de producción, de nivel superior

que, en función del puesto de trabajo que desempeñe, se le encomienden.

Analista: Es la persona que se responsabiliza de las aplicaciones que se le encarguen y, en su caso, coordina las funciones a desarrollar por el personal que de él depende. Igualmente, realizará los trabajos de análisis y de las aplicaciones que se le encomienden.

Analista programador: Es la persona que realiza los trabajos de análisis y la programación relativa a las aplicaciones que se le encomienden en función del puesto de trabajo que desempeñe.

Programador: Es la persona que realiza los trabajos de programación que en función del puesto de trabajo que desempeñe se le encomienden.

Operador: Es la persona encargada de atender, manejar y controlar los equipos que tiene asignado en función de su nivel y los soportes de información con ellos relacionados, gestionando los recursos disponibles según las especificaciones definidas y los plazos y niveles de calidad previstos.

Perforista-Grabador: Es la persona que graba la información en soportes legibles por ordenador de acuerdo con las especificaciones recibidas y en función de su nivel ejercerá tareas de coordinación y control de resultados.

Codificador-Verificador: Es la persona que prepara los datos de los documentos que se le encomienden, así como la corrección de errores, verifica, organiza, archiva y expide dichos documentos y en función de su nivel ejercerá labores de coordinación y control de resultados.

Gestor especializado de seguridad y producción informática: Es la persona cuya misión principal es coordinar y dirigir el funcionamiento de los equipos humanos y materiales de seguridad y, en caso necesario, las acciones de evacuación del edificio o dependencias afectadas; secundariamente podrá encomendársele funciones de dirección, planificación y coordinación de trabajos referentes a la organización del C.P.D.

Técnico de transmisión de datos: Es la persona encargada del control y funcionamiento de los equipos de comunicación y transmisión de datos.

ANEXO III

Tabla de retribuciones

| Nivel económico | Salario base mensual | Salario base anual (14 mensualidades) | Grupo a efectos de indemnización razón servicio |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 | 137.500 | 1.925.000 | II |
| 2 | 110.000 | 1.540.000 | II |
| 3 (Técnico Inst. y Máquinas Aux. A) | 97.008 | 1.358.112 | III |
| Resto categoría | 90.000 | 1.260.000 | III |
| 4 | 81.500 | 1.141.000 | III |
| 5 | 74.500 | 1.043.000 | IV |
| 6 | 68.286 | 956.004 | IV |
| 7 | 65.143 | 912.002 | IV |
| 8 | 58.950 | 825.300 | IV |
| <i>Personal informático</i> | | | |
| NIVEL E.1: | | | |
| Técnico Sistemas I | 157.407 | 2.203.698 | II |
| Técnico Sistemas II | 146.183 | 2.046.562 | II |
| Analista y Programador I | 137.500 | 1.925.000 | II |
| NIVEL E.2: | | | |
| Analista-Programador | 120.305 | 1.684.270 | II |
| Resto E.2 | 115.647 | 1.619.058 | II |
| NIVEL E.3: | | | |
| Programador II y Técnico Transmisión Datos | 101.405 | 1.419.670 | III |
| Operador II | 97.006 | 1.358.084 | III |
| Perforista-Grabador II | 91.837 | 1.285.718 | III |
| NIVEL E.4: | | | |
| Codificador-Verificador II, Perforista-Grabador III, Operador III | 82.335 | 1.152.690 | III |
| Operador IV | 81.500 | 1.141.000 | III |
| NIVEL E.5: | | | |
| Operador V | 74.500 | 1.043.000 | IV |
| Resto nivel | 73.703 | 1.031.842 | IV |

ANEXO IV
Complementos salariales

| Puesto de trabajo | Importe mensual | Importe anual (12 meses) |
|---------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|
| IV.1. Especial responsabilidad | | |
| Director de División o Adjunto, Jefe de Departamento o Unidad | 33.335 | 400.020 |
| Director de División o Adjunto, Jefe de Departamento o Unidad | 25.000 | 300.000 |
| Director de División o Adjunto, Jefe de Departamento o Unidad | 9.622 | 115.464 |
| Jefe Departamento, Unidad o Grupo | 21.665 | 259.980 |
| Jefe Departamento, Unidad o Grupo | 7.599 | 90.708 |
| Jefe Departamento, Unidad o Grupo | 5.498 | 65.976 |
| Jefe Departamento, Unidad o Grupo | 5.000 | 60.000 |
| Jefe Departamento, Unidad o Grupo | 4.123 | 49.476 |
| Encargado general | 9.594 | 115.128 |
| Redactor Jefe | 27.784 | 333.418 |
| Coordinador Equipo multiprofesional | 8.248 | 98.976 |
| Jefe internado Educación Especial (más de 250 internos) | 8.248 | 98.976 |
| Jefe residencia Educación Especial (menos de 250 internos) | 7.559 | 90.708 |
| IV.2. Calidad de puesto de trabajo | | |
| Especialistas Titulados superiores Educación Especial | 8.248 | 98.976 |
| Especialistas Diplomados Educación Especial | 5.498 | 65.976 |
| IV.3. Producción Informática | | |
| Técnicos Sistemas I | 8.249 | 98.988 |
| Codificador-Verificador I | 9.054 | 108.648 |
| Perforista-Grabador I | 6.053 | 72.636 |
| Operador I | 6.053 | 72.636 |
| Programador II | 8.031 | 96.372 |
| Codificador-Verificador II | 6.460 | 77.520 |
| Codificador-Verificador II | 2.151 | 25.812 |
| Técnico Máquinas Auxiliares B | 4.135 | 49.620 |
| Codificador-Verificador III | 3.716 | 44.592 |
| Codificador-Verificador III | 1.857 | 22.284 |
| IV.4. Disponibilidad horaria | | |
| Técnico Sistemas I | 11.559 | 138.708 |
| Técnico Sistemas II | 10.779 | 129.348 |
| Analista | 15.097 | 181.164 |
| Analista y Programador Espec. | 10.065 | 120.780 |
| Analista-Programador | 12.564 | 150.768 |
| Analista-Programador | 8.376 | 100.512 |
| Codificador-Verificador I, Perforista-Grabador I y Operador I | 8.435 | 101.220 |
| Programador II | 5.878 | 70.536 |
| Programador II | 11.759 | 141.108 |
| Operador II | 19.656 | 235.872 |
| Técnico Instalaciones A | 23.868 | 286.416 |
| Perforista-Grabador II | 3.302 | 39.624 |
| Codificador-Verificador II | 5.962 | 71.544 |
| Perforista-Grabador III | 2.981 | 35.772 |
| Operador III | 10.587 | 127.044 |
| Operador IV | 10.587 | 127.044 |
| Operador IV | 17.612 | 211.344 |
| Técnico Instalaciones B | 21.209 | 254.508 |
| Técnico Máquinas Auxiliares B | 5.563 | 66.756 |
| Técnico Máquinas Auxiliares C | 5.136 | 61.632 |
| Encargado almacén | 5.136 | 61.632 |
| Perforista-Grabador IV | 2.471 | 29.652 |
| Codificador-Verificador III | 4.944 | 59.328 |
| Especialistas | 34.083 | 408.996 |
| Especialistas | 25.500 | 306.000 |

COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA

28139 *DECRETO 20/1987, de 2 de marzo, del Consejo de la Generalidad Valenciana, por el que se aprueba la nueva denominación del municipio de Sant Mateu (Castellón).*

El Consejo de la Generalidad Valenciana, en sesión de 2 de marzo de 1987, a propuesta de la Consejería de Administración Pública, aprobó el Decreto en el que se dispone lo siguiente:

Artículo único.—El actual municipio de San Mateu, de la provincia de Castellón, se denominará Sant Mateu. Las referencias que al antiguo nombre se hubieren realizado por los órganos del Estado u otros Organismos públicos se entenderán hechas, a partir de ahora, a la nueva denominación.

Valencia, 2 de marzo de 1987.—El Presidente de la Generalidad, Joan Lerma i Blasco.—El Consejero de Administración Pública, Vicent Soler i Marco.

28140 *DECRETO 161/1987, de 7 de octubre, del Consejo de la Generalidad Valenciana, por el que se segrega parte del término municipal de Liria (Valencia), para trasladar a dicho término el municipio de Domeño.*

El Consell de la Generalidad Valenciana, en sesión de 7 de octubre de 1987, a propuesta de la Conselleria de Administración Pública, aprobó el Decreto en el que se dispone lo siguiente, dispongo:

Artículo 1.º Se traslada el municipio de Domeño a la masía del Carril y su área de influencia, construido por el Instituto de Reforma y Desarrollo Agrario (IRYDA), en la provincia de Valencia, con capitalidad en dicho núcleo de población.

Art. 2.º El término municipal de Domeño, en su nueva ubicación, comprenderá una superficie de 276 hectáreas 25 áreas, que se segrean del término municipal de Liria. La descripción de la línea poligonal de dicho término se define de la siguiente forma:

Por la línea continua y cerrada que se indica en la carretera Valencia-Ademuz, en el arranque del camino del Azagador del Carril (kilómetro 31,5) sigue por este camino, cruzando el camino viejo de Chelva, hasta llegar al camino de Calabacín, siguiendo por este camino hasta el camino del Corral de Pablo, y por este camino hasta llegar a la rambla Castellana, por cuya margen izquierda sigue en dirección aguas arriba hasta llegar a la Vereda Real, y siguiendo ésta hasta la carretera de Valencia-Ademuz (kilómetros 34,400), cerrándose por esta carretera el polígono hasta llegar al punto de partida (cruce de la carretera Valencia-Ademuz con el camino Azagador del Carril).

Art. 3.º El municipio de Domeño conservará el derecho de propiedad sobre los bienes de propios exceptuados de la expropiación, sitos en su antiguo término municipal, si bien por la Conselleria de Administración Pública se tramitará expediente para incorporar dicho término al municipio o municipios que resulte más conveniente.

Art. 4.º Deslindado el nuevo término municipal se practicará la separación patrimonial y asignación de deudas y cargas entre Domeño y Liria, sirviendo para ello como documento básico la Memoria del IRYDA, de febrero de 1983.

Disposición final.—Se faculta a la Conselleria de Administración Pública para dictar las disposiciones que puede exigir el cumplimiento de este Decreto.

Valencia, 7 de octubre de 1987.—El Presidente de la Generalitat, Joan Lerma i Blasco.—El Consejero de Administración Pública, Joaquín Azagra Ros.