

ción del Plan Experimental de 1971, por la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Logroño, y a ser nombrada funcionaria de carrera de dicho Cuerpo, con los mismos efectos administrativos que los demás de dicha promoción y económicos desde que tome posesión efectiva.

Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Madrid, 10 de noviembre de 1987.—P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

**28331** *ORDEN de 10 de noviembre de 1987, por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en 23 de junio de 1987, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Carmen Forcano Obón.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Carmen Forcano Obón, contra Resolución de este Departamento, sobre ingreso directo al Cuerpo de Profesores de EGB, la Audiencia Nacional, en fecha 23 de junio de 1987, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Primero.—Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 313.889, interpuesto por la representación de doña Carmen Forcano Obón, contra las Ordenes del Ministerio de Educación y Ciencia de 11 de octubre de 1983 y 1 de septiembre de 1984, así como la desestimación del recurso de reposición formulado frente a la primera, actos que se confirman en el aspecto objeto de este recurso por ser ajustadas a derecho. Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Madrid, 10 de noviembre de 1987.—P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

**28332** *ORDEN de 4 de diciembre de 1987 por la que se aceptan renuncias a las licencias por estudios concedidas por Orden de 6 de octubre de 1987 y se conceden nuevas en sustitución de las mismas.*

Vistas las instancias de doña María Pilar Celma Valero y doña María Luisa Sanz Martín, Profesoras numerarias de Bachillerato, solicitando renuncia a la licencia por estudios concedida por Orden de 6 de octubre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 29), dentro del plazo reglamentario establecido en el apartado decimotercero de la Orden de 11 de mayo de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 15).

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aceptar las renuncias presentadas por doña María Pilar Celma Valero y doña María Luisa Sanz Martín, por entender que existen razones justificadas.

Segundo.—Asimismo, y como consecuencia de dichas renuncias, se concede licencia por estudios a los siguientes Profesores agregados de Bachillerato:

Don Ramón Acín Fanlo, dentro de la modalidad C del anexo I, con puntuación 22,55 y por el periodo de 1 de enero a 15 de septiembre de 1988.

Don Miguel Ángel Trillo Huertas, dentro de la modalidad D del anexo I, con la puntuación de 22,15 y por el periodo establecido en la base décima de la Orden de 11 de mayo de 1987.

Tercero.—En lo no mencionado en esta Orden se estará a lo dispuesto en la Orden de 6 de octubre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 29).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 4 de diciembre de 1987.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Personal y Servicios, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Ilmos. Sres. Directores generales de Renovación Pedagógica, Personal y Servicios y Directores provinciales.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**28333** *RESOLUCION de 16 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 del Interior.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Interior, que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 1987, de una parte, por representantes de la Federación de Servicios Públicos de la Central Sindical Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio del Interior, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 16 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

#### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ministerio del Interior, incluidos los Organismos autónomos, Jefatura Central de Tráfico, Patronato de Viviendas de la Guardia Civil, y el personal laboral que presta servicio en los mismos.

#### CAPITULO II

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio se extiende a todo el ámbito de actividad del Ministerio del Interior y sus Organos dependientes, incluidos los Organismos autónomos, Jefatura Central de Tráfico y Patronato de Viviendas de la Guardia Civil.

Art. 3.º *Ambito personal.*—1. Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios en los centros de trabajo del Ministerio del Interior, tanto en los servicios centrales como periféricos y Organismos autónomos de él dependientes. Se incluye dentro de su ámbito al personal procedente del extinguido Organismo Medios de Comunicación Social del Estado, adscritos al Ministerio u Organismos autónomos dependientes por acuerdo de la Comisión Interministerial creada en el Real Decreto 1430/1979, de 16 de junio.

2. Quedan excluidos quienes perteneciendo a la plantilla laboral de otras Entidades o Empresas, desarrollan actividades para el Ministerio del Interior, en virtud del contrato de obras o de servicios otorgado según la legislación administrativa aplicable, así como los profesionales cuya relación con el Ministerio del Interior derive de un contrato de arrendamiento de obras o servicios.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito estatal y se aplicará en todos los centros de trabajo del Ministerio del Interior, Jefatura Central de Tráfico y Patronato de Viviendas de la Guardia Civil, a que hace referencia el artículo 2.º

Art. 5.º *Periodo de vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1987. Tendrá un periodo de vigencia de un año, que finalizará el 31 de diciembre de 1987.

Art. 6.º *Denuncia.*—1. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por las partes el 1 de noviembre de 1987.

2. Denunciado el Convenio, seguirán aplicándose las normas contenidas en el mismo en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

### CAPITULO III

#### Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje

Art. 7.º Dentro de los quince días siguientes al de entrada en vigor de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje, compuesta por cuatro representantes del Departamento y cuatro representantes del Sindicato firmante, la cual asumirá las siguientes funciones:

1.ª La interpretación, estudio, vigilancia y arbitraje de la totalidad del Convenio durante la vigencia del mismo.

2.ª La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio, con independencia del derecho a recurrir en la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación en vigor.

La Comisión elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y determinará las normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión mensual, y con carácter extraordinario se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes.

Art. 8.º 1. Ambas partes están facultadas para plantear las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante la citada Comisión, convocándose las reuniones de la misma a propuesta de cualquiera de ellas.

Los dictámenes de la Comisión serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance la unanimidad en el seno de la misma.

La Comisión podrá consultar a la correspondiente del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración y sus Organismos autónomos aquellas cuestiones que le sean planteadas.

2. Los miembros de esta Comisión podrán recabar toda clase de información relacionada con cuestiones de su competencia por conducto del Subdirector de personal; ambas representaciones podrán ser asistidas en las reuniones por asesores y técnicos.

3. En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario, regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este acuerdo, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adoptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

4. La Comisión Paritaria hará públicos sus acuerdos y propuestas en temas de interés general, o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

### CAPITULO IV

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades orgánicas en los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, de conformidad con la normativa vigente y las instrucciones y directrices emanadas de los órganos competentes del Departamento, y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO V

#### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 10. Las vacantes del personal laboral, que se produzcan en los diferentes centros de trabajo, se proveerán a través de los siguientes turnos, indicados por orden de prelación:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslado voluntario.
- c) Concurso de ascensos.
- d) Concurso, concurso-oposición y oposición libre.

Art. 11. *Movilidad (traslados voluntarios) y promoción interna (ascensos).*—1. Los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes, mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno, para el traslado voluntario o de ascensos orientada a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro del Ministerio del Interior.

En todo caso, se reserva hasta un 50 por 100 de las plazas vacantes para su provisión por personal de nuevo ingreso, conforme a lo previsto en el artículo 12 de este Convenio.

2. Los sistemas selectivos a que alude el número anterior serán objeto de convocatoria efectuada por el Ministerio del Interior. La convocatoria señalará el número de plazas a cubrir, los requisitos que deban reunir los aspirantes así como los méritos susceptibles de calificación, según el baremo de puntuación correspondiente, 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. En los Tribunales y Comisiones de Selección habrá un representante de la Sección Sindical designado por la representación sindical de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje.

3. Para tomar parte en concurso de traslados será requisito necesario haber permanecido un año, como mínimo, en el destino anterior, las partes se someten en las condiciones y con la efectividad temporal del Acuerdo Marco a lo que en su caso pueda regularse en su primera revisión.

4. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascenso por el mero transcurso del tiempo.

5. Los turnos de traslados y ascensos tendrán lugar, al menos, una vez cada año, y se desarrollarán según un orden altemo, comenzando por el de traslado en 1987, de manera que finalizado uno de ellos todas las vacantes resultantes puedan ser cubiertas en el turno siguiente previsto.

6. No se considerará traslado el cambio de puesto de trabajo en la misma localidad. Si dicho cambio de puesto de trabajo entrañara modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo, requerirá la conformidad previa de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En los primeros diez días de cada mes se informará a la Comisión Paritaria de los traslados que en su caso hayan tenido lugar en el mes anterior.

Art. 12. 1. Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existente en el Departamento, formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

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

2. Los puestos de trabajo no reservados al personal funcionario y que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ministerio del Interior 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. Las vacantes que por ineludibles necesidades del servicio exijan la cobertura inmediata y urgente de las mismas, se cubrirán, con carácter provisional, mediante la contratación de trabajadores, sujeta la condición resolutoria «hasta que el puesto sea definitivamente cubierto a través de la oferta de empleo público». La Administración dará cuenta a la Comisión Paritaria de las contrataciones temporales otorgadas con carácter mensual dentro de los diez días del mes siguiente.

4. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, referencia a la aplicación del presente Convenio en las relaciones de trabajo, la categoría profesional para la que se contrate el trabajador en el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

6. El escalafón se publicará dentro de los cuatro primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Art. 13. *Baremo de méritos para la promoción interna e ingreso del personal laboral.*—1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en el Ministerio del Interior 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 incluidas, 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 debidamente acreditadas por el trabajador.

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

3. Las plazas que hayan quedado vacantes, una vez resuelto el concurso de traslados, se proveerán por concurso de ascenso.

Podrá participar en el concurso de ascenso el personal laboral fijo de la categoría inmediata inferior a la plaza de que se trate.

El baremo de mérito y las pruebas de ascenso, en su caso, serán fijadas por la Subdirección General de Personal del Departamento, que realizará la oportuna convocatoria, con informe previo de la Comisión Paritaria.

En ningún caso, el ascenso podrá producirse por el mero transcurso del tiempo de servicio.

Art. 14. *Trabajos de categoría superior e inferior.*-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, y exista dotación presupuestaria, los Jefes de las distintas Unidades podrán encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho, durante dos, previa autorización de la subsecretaría del Departamento, cuando la duración prevista exceda de tres meses.

2. Si superados esos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, este deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio.

A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva o de servicio, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a la representación de los trabajadores.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 15. 1. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los trabajadores.

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

3. Hasta tanto que por la Comisión General de Clasificación Profesional prevista en la cláusula IV del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración, se establezca el catálogo general de categorías profesionales y sus correspondientes definiciones, el personal laboral del Ministerio del Interior se estructura en los siguientes grupos y categorías profesionales:

	Nivel
<i>Grupo I. Técnicos</i>	
1. Titulados Superiores .....	I
2. Titulados Medios .....	II
3. Técnicos no titulados .....	III
<i>Grupo II. Personal de Redacción</i>	
Periodista .....	I
Ayudante de primera Redacción .....	III
Ayudante preferente de Redacción .....	IV
Ayudante de Redacción .....	V
<i>Grupo III. Administrativos</i>	
Jefe de Administración .....	III
Jefe de Negociado .....	III
Oficial Administrativo de primera .....	IV
Oficial Administrativo de segunda .....	V
Auxiliar Administrativo .....	VI
Operador de Ordenador .....	III
Operador de terminal no autónomo .....	IV

Grupo IV. Personal de conservación y oficios varios

Encargado general .....	II
Jefe de Servicio Técnico .....	III
Jefe de Sección .....	III
Jefe de Equipo .....	III
Gobernanta .....	IV
Camarera .....	VIII
Oficial primera .....	IV
Oficial segunda .....	V
Oficial tercera .....	VI
Encargado de almacén .....	IV
Encargado de limpieza .....	VII
Cocinero .....	V
Conductor .....	VII
Peón especializado .....	VII
Peón .....	VIII

Grupo V. Personal Subalterno

Telefonista .....	VI
Conserje de primera .....	VII
Conserje de segunda .....	VII
Ascensorista .....	VIII
Ordenanza .....	VII
Portero .....	VIII
Mozo .....	VIII
Limpiadora .....	VIII

CAPITULO VII

Jornadas y horarios

Art. 16. *La Jornada de trabajo.*-1. La jornada de trabajo se fija en 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Su distribución por periodos semanales se aproximará en lo posible a la jornada ordinaria de 37,5 horas vigente para el personal funcionario a cuyo efecto una Comisión Mixta designada al efecto fijará dentro del año en curso la citada distribución que se incorporará como elemento de trabajo para la fijación del calendario laboral para 1988.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada mínima anual pactada, pero no superen la jornada máxima anual de 1.826 horas, no tendrán consideración de horas extraordinarias y se abonarán a prorrata de la hora ordinaria. El salario hora resultante a tales efectos será el que resulte de aplicar la fórmula prevista en la base XI D), Horas Extraordinarias del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración. Las citadas horas podrán compensarse con tiempo de descanso a elección del trabajador siempre que las necesidades del servicio, a juicio de la Administración no lo impidan. A efectos del disfrute se acumularán las horas que rebasen dicha jornada mínima en forma que totalicen jornadas completas, a disfrutar en la fecha que fije la Administración previo informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje.

3. Los horarios de trabajo serán fijados por el Ministerio del Interior para adaptarlos a las necesidades del servicio público y a las normas de horario para el personal de la Administración Pública, así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

4. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. Dicha pausa en las actividades que se desarrollen en jornada de mañana podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas. Dicha pausa será proporcional a la jornada que realice el trabajador.

5. Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo, algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPITULO VIII

Formación y promoción profesional

Art. 17. 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y 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.

3. El Ministerio del Interior, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales, o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional o de readaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de modificaciones funcionales de los organismos.

## CAPITULO IX

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 18. 1. El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a disfrutar vacaciones anuales retribuidas de un mes de duración, a disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de los órganos competentes del Departamento, previa consulta con los representantes de los trabajadores y respetándose los criterios y normas incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- 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.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la 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 la prestación durante estos días su disfrute se sustituirá por otros días durante el resto del año.

## CAPITULO X

### Suspensión del contrato de trabajo

Art. 19. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud por escrito de reingreso. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporación

a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo siempre que ello no trastorne al mismo, apreciación que hará libremente el Ministerio, el trabajador podrá trabajar por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si el Departamento tuviera dependencias en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles, con sus deberes de trabajador y soldado. En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciba 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, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el Ministerio. 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 que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste casos estos en los 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 pondrán fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

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

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

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

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 20. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, y a la detección e identificación de

riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente por cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo, incluidos, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

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

Art. 21. *Comités de Seguridad e Higiene*.-1. Se crearán Comités de Seguridad e Higiene en aquellos Centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos, que desarrollarán las competencias establecidas en esta materia. Su composición y funciones se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

2. La composición de estos Comités de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en los mismos designada por el Comité de Empresa correspondiente, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, con competencias reconocidas en el artículo 64.1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en el artículo 19.5 del mismo.

3. Los Comités de Seguridad e Higiene participarán en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión y en las condiciones señaladas, en su caso, por la Comisión de Seguridad e Higiene constituida paritariamente por la Administración y representantes laborales.

4. Se crea un Comité de Seguridad e Higiene de carácter nacional, con las funciones atribuidas a estos órganos, integrado paritariamente por ocho miembros, cuatro de ellos representantes de los trabajadores.

5. En aquellas provincias en las que el censo de trabajadores del Departamento sea superior a 30 trabajadores, los representantes del personal en el Comité de Seguridad e Higiene provincial serán los propios Delegados de personal. En aquellas otras provincias en las que el censo sea inferior a 30 trabajadores, se designará, conforme a la normativa específica, un vigilante de Seguridad por cada Centro de trabajo con cinco o más trabajadores.

6. Todos los trabajadores serán objeto de un reconocimiento con carácter previo al inicio de la prestación de trabajo, así como anualmente o incluso con frecuencia inferior a la anual, siempre que así lo determine el Comité de Seguridad e Higiene correspondiente.

7. Los trabajadores que por accidente, enfermedad u otras circunstancias vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, dentro de la localidad donde presten sus servicios, siempre que ello sea posible.

Art. 22. *Vestuario y elementos de protección*.-1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. En aquellos casos en que se determine por la Administración la obligatoriedad de su uso, a los ordenanzas se les facilitarán, como primera dotación, dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos, el primero, de traje azul, zapatos negros, dos camisas blancas y una corbata negra, y el de verano, zapatos, pantalón y dos camisas.

Anualmente y con carácter alternativo, se les renovará el uniforme de invierno o el de verano.

3. Al personal de limpieza se le suministrará bata y zapatillas dos veces al año y guantes de goma cuatro veces en igual periodo de tiempo.

4. A los peones y mozos que hayan de realizar trabajos fuera del Centro de trabajo habitual se les dotará cada dos años de zapatos, dos camisas azules o grises y pantalón, chaquetilla y de un mono anualmente, así como dos pares de guantes protectores.

5. Al personal de conservación y oficios varios (oficiales y peones) se les facilitará un mono cada año, así como dos pares de guantes protectores.

6. Al personal se le dotará de los elementos de protección adecuados a su puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene y previo informe de los Organismos competentes en la materia.

## CAPITULO XII

### Régimen disciplinario

Art. 23. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento o por las personas que dicho cargo determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a 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, o compañeros inferiores.

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

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 en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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 de trabajo en el Organismo.

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

3. 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 justificada.

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 periodo de dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

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

5. 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 este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

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

## CAPITULO XIII

### Fomento del empleo

Art. 24. 1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en la oferta pública de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

## CAPITULO XIV

### Retribuciones

Art. 25. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, correspondiente a su categoría profesional, cuya cuantía se establece en el anexo I.

Quienes trabajen a tiempo parcial o por horas percibirán el salario en proporción al tiempo trabajado.

### Art. 26. Complementos salariales:

1. Complemento personal no absorbible: Está constituido por la diferencia existente entre el salario fijado para el nivel 8 en las tablas de referencia pactadas en los Acuerdos sobre distribución del fondo adicional previsto en el artículo 13 de la Ley de Presupuestos del Estado para 1987 y el salario establecido para los peones, porteros, camareras y ascensoristas en la tabla salarial del Convenio para 1986 incrementado en el 5 por 100. También tienen tal carácter los complementos de antigüedad perfeccionados con anterioridad a 1 de enero de 1987. Este complemento tiene la consideración de salario a todos los efectos.

2. Complemento de antigüedad: Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de complemento de antigüedad que se cifra en 35.000 pesetas anuales, a percibir por catorzavas partes en cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias, por cada trienio que se perfeccione a partir de la vigencia del Convenio.

Se mantendrán en su actual cuantía el complemento de antigüedad devengado con anterioridad a dicha vigencia. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Complemento personal retributorio: Está constituido por la diferencia existente entre las retribuciones establecidas en este Convenio y las efectivamente percibidas por los trabajadores en cómputo anual.

Dicho complemento es absorbible, según establece el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En 1987 se absorberá la novena parte de dicho complemento, con cargo al 5 por 100 del incremento del salario base del año anterior. El incremento salarial que, por aplicación de la tabla de referencia, exceda del 5 por 100 será absorbido en su totalidad.

Se garantiza en todo caso a los trabajadores afectados por este Convenio un incremento del 2,5 por 100 sobre el salario base percibido en 1986.

### 4. Complementos de puestos de trabajo:

4.1 Complemento de peligrosidad y toxicidad: A los trabajadores que habitualmente realicen tareas que se declaren especialmente tóxicas o peligrosas por resolución de la autoridad laboral competente, se les abonará un complemento por importe de las cantidades que figuran en el anexo IV todo ello sin perjuicio de que por el Ministerio del Interior se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos, o que mediante resolución de la autoridad laboral competente se declare la improcedencia de tales complementos.

4.2 Complemento de limpieza en ciertas dependencias policiales: Se establece un complemento para el personal de limpieza que realice su trabajo en las dependencias policiales de detención preventiva, señaladamente calabozos y lugares análogos, en la cuantía de 10.033 pesetas mensuales, en jornada completa, que se percibirá en proporción a la jornada realizada. Dicho complemento no se devengará por aquellos trabajadores en baja o inactividad, cualquiera que sea la causa, correspondiendo su percepción a quien, en su caso, pueda sustituirle. El coste total se cifra en 15.880.200 pesetas para 217 perceptores.

4.3 Complemento de disponibilidad: Se establece un complemento de disponibilidad, en la cuantía que figura en el anexo II, en favor de aquellos trabajadores que, clasificados como Periodistas en el presente Convenio, presten servicios en los Servicios Centrales del Ministerio del Interior y desarrollen eventualmente y por exigencias de su profesión periodística, sus servicios fuera de la jornada, o en días festivos.

Afecta, igualmente, este complemento a los trabajadores que actualmente lo tienen reconocido y a los que figuran en el acta final de este Convenio. Importa un total de 3.840.000 pesetas para 31 perceptores.

El aludido complemento se concederá por la Subsecretaría del Ministerio a propuesta de los Jefes de las dependencias citadas.

4.4 Complemento de especial responsabilidad y disponibilidad: Se establece un complemento de especial responsabilidad y disponibilidad en favor de aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que exijan el ejercicio de funciones de mando y/o especial cualificación y que requieran de modo habitual una irregular distribución de los horarios de trabajo.

Singularmente dicho complemento afectará a los puestos de trabajo que constan en el acta final del Convenio. La cuantía correspondiente se inserta en el anexo III del presente Convenio. Afecta a 48 perceptores por un importe de 14.560.000 pesetas.

4.5 Complemento de residencia: Durante 1987 continuará devengándose la indemnización por residencia en territorio nacional, en las cuantías correspondientes a 1986, excepto en Ceuta y

Melilla donde se incrementarán en un 5 por 100 respecto a las cuantías vigentes en 1986.

Art. 27. *Pagas extraordinarias*.-1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio percibirán gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario base y complementos de antigüedad y complemento personal no absorbible.

2. A efectos del cómputo de estas pagas extraordinarias se entiende que la de junio corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de diciembre al comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado en el semestre computándose la fracción de mes como mes completo.

3. Aquellos trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal percibirán las pagas extraordinarias en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 28. *Horas extraordinarias*.-1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracción de horas trabajadas que excedan de la duración normal de la jornada establecida en el presente Convenio, fijada en 1.711 horas de cómputo anual.

Las horas que excedan de 1.711 horas y no rebasen la jornada de 1.826 horas en cómputo anual o de ciclos inferiores no tienen la condición de horas extraordinarias y su retribución será a prorrata de la hora ordinaria.

La retribución de las horas extraordinarias que excedan de 1.826 horas serán retribuidas en las cuantías que se establezcan en el anexo V.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a los Organos del Ministerio del Interior, a la vista de las necesidades de las distintas unidades, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. El Ministerio adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a supuestos excepcionales, propiciándose la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, de acuerdo con el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual a la representación de los trabajadores.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo casos muy excepcionales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 29. *Forma de pago y liquidación*.-1. La retribución del personal comprendido en este Convenio constituida por los distintos conceptos retributivos se abonará el último día hábil del mes.

2. Si la retribución se abonara a través de nóminas, se entregará a los trabajadores una hoja de devengos, en la que se especifiquen los distintos conceptos retributivos así como las retenciones por IRPF, Seguridad Social o cualquier otro.

Art. 30. *Indemnizaciones por razón de servicio*.-Las indemnizaciones por razón de servicio, se regirán por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, capítulo I, y disposiciones complementarias.

Serán de aplicación al colectivo contemplado en este Convenio las causas que den lugar al devengo de dietas y gastos, así como las cuantías de éstos y los procedimientos de justificaciones legalmente establecidos.

La aplicación analógica de los grupos del Real Decreto a los niveles del Convenio es la siguiente:

- Grupo 2.º: Niveles 1 y 2 del Convenio.
- Grupo 3.º: Niveles 3 y 4 del Convenio.
- Grupo 4.º: Niveles 5 al 8 del Convenio.

## CAPITULO XV

Asistencia y acción social (dotación anual de 5.000.000 de pesetas)

Art. 31. *Anticipos reintegrables*.-A fin de atender casos de necesidad, el Ministerio del Interior podrá conceder prestaciones reintegrables, por importe de dos mensualidades de los haberes líquidos, a reintegrar en 14 mensualidades, dentro de las limitaciones presupuestarias, y previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 32. *Incapacidad laboral transitoria*.-Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán un complemento sobre la prestación económica de la Seguridad Social hasta su total retribución ordinaria. A tales efectos sólo podrá acreditarse dicho complemento cuando el trabajador reciba la baja médica del facultativo de la Seguridad Social y a partir del día de efecto de la situación de baja que conste en el propio parte. La prestación económica de la Seguridad Social será satisfecha por el Ministerio en régimen de pago delegado de la Entidad gestora.

## CAPITULO XVI

### Representación sindical

Art. 33. *Comités de Centros de trabajo y Delegados de personal*.-1. La representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores y más de cinco, corresponde a los Delegados de personal, en los términos establecidos en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los Comités de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores del Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

3. El concepto de Centro de trabajo será el que determine la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración.

4. La elección de los Delegados de personal y Comités de Centros de trabajo se ajustará a lo establecido en los artículos 67 a 75 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Comité Intercentros*.-1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros, compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de personal, guardándose la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente.

2. El Comité Intercentros es el Órgano unitario y representativo de todos los Comités de Centro y Delegados de personal del Ministerio del Interior, afectados por este Convenio, teniendo como funciones las que se le atribuyen a los Comités de Centro de trabajo, en relación con los temas de carácter general.

3. La negociación de futuros convenios corresponderá a la Comisión Negociadora de la que formarán parte un total de seis representantes sindicales designados por el Comité Intercentros por mayoría y de entre los miembros que lo integran.

4. El Comité se reunirá cada tres meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representados. Sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuando sean convocados por la Administración.

Art. 35. *Competencias de los representantes de los trabajadores*.-1. Los Organos de representación señalados en el presente capítulo ejercen en su ámbito respectivo las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa y Delegados de personal.

2. Dentro del primer trimestre de cada año, la Administración proporcionará a la representación laboral, un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio del año anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

3. Se dará cuenta mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de personal de los contratos temporales otorgados según modalidad y de los que han sido objeto de rescisión en dicho período mensual.

Igualmente se dará cuenta mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de personal acerca de los traslados de Centro de trabajo por necesidades del servicio y dentro de la misma localidad.

Art. 36. *Garantías de los representantes de los trabajadores*.-Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado el Comité de Centro o Delegados de personal.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser objeto de discriminación en sus derechos económicos, profesionales o de cualquier otro tipo en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección del Centro o Unidad administrativa.

En todos los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por el personal laboral.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada uno de los Centros de trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante, cuarenta horas.

Tales ausencias, por razón del ejercicio de funciones representativas, no podrán utilizarse, en ningún caso, de modo discriminatorio contra el trabajador en orden al reconocimiento de los derechos profesionales, económicos o de cualquier otro tipo que pudieran reconocerse.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados de personal podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a los Delegados del mismo Centro.

Cuando exista un sólo Delegado de personal y con el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas durante los tres meses siguientes de forma discontinua.

A tales efectos de acumulación de horas el Comité de Empresa comunicará con carácter previo a la Dirección del Centro o Unidad administrativa el número de personas en que recaiga la acumulación y los periodos de tiempo en que deberá aplicarse.

Art. 37. *Derecho de reunión.*-1. Sin perjuicio de las necesidades del servicio y previa autorización del Jefe del Centro y de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán realizar hasta cinco asambleas anuales con un tope máximo de doce horas treinta minutos del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud por quien o quienes ostenten poder de convocatoria según la normativa vigente con cuarenta y ocho horas de antelación y con especificación de fecha, hora de reunión, lugar, detalle y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores del Ministerio.

2. Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38. *Representación sindical y actividades sindicales.*-1. La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se establecen en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a la afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que las Secciones sindicales debidamente acreditadas podrán insertar sus comunicaciones.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones sindicales, de acuerdo con sus Estatutos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-En la categoría de Periodista se integran los trabajadores del grupo de redacción en posesión del título oficial expedido por la Escuela Oficial de Periodismo o por la Facultad de Ciencias de la Información o aquellos otros trabajadores que, estando inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, realicen funciones periodísticas en el ámbito del Ministerio del Interior.

Queda igualmente incluido en esta categoría, el personal que a la publicación del presente Convenio desempeñe el puesto de Jefe de Gabinete de Prensa de Gobiernos Civiles o Delegaciones de Gobierno, o bien, Director de Publicaciones del Departamento, siempre y cuando ostenten alguna de las categorías del personal de redacción incluidas en el artículo 15.

Finalmente, se asimilan a la propia categoría de periodistas, con carácter singular, aquellos trabajadores que procedentes de medios de comunicación social del Estado, ostenten al 1 de enero de 1987 la clasificación de Redactor Jefe, Redactor Jefe de Sección, Redactor o Jefe de Administración, siempre y cuando todos ellos estén en posesión de la titulación periodística a que se hace referencia en el párrafo primero de la presente disposición.

Segunda.-Hasta tanto que la Comisión General de Clasificación prevista en el Acuerdo Marco elabore la definición de las distintas categorías profesionales, se constituye en el Ministerio del Interior una Comisión presidida por un representante del Departamento y de la que formará parte un representante de los trabajadores. Dicha Comisión se encargará de confeccionar una tabla de categorías profesionales y su descripción funcional, pudiendo incorporarse sus trabajos al texto del Convenio para 1988.

#### ANEXO I

Tabla de retribuciones

Nivel	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
I .....	137.500	1.925.000
II .....	110.000	1.540.000
III .....	99.818	1.397.450
IV .....	81.500	1.141.000
V .....	74.500	1.043.000
VI .....	68.286	956.000
VII .....	65.143	912.000
VIII .....	58.500	819.000

#### ANEXO II

Complemento de Disponibilidad

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero .....	12.000	144.000
Segundo .....	10.000	120.000
Tercero .....	8.000	96.000

#### ANEXO III

Complemento de Especial Responsabilidad y Disponibilidad

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero .....	60.000	720.000
Segundo .....	30.000	360.000
Tercero .....	16.667	200.000

#### ANEXO IV

Complemento de Peligrosidad y Toxicidad

Nivel	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
I .....	26.092	313.110
II .....	21.499	257.987
III .....	19.195	230.346
IV .....	16.124	193.491
V .....	14.512	174.141
VI .....	12.899	154.792
VII .....	12.254	147.052
VIII .....	11.781	141.377

#### ANEXO V

Horas extraordinarias

Nivel	Importe - Pesetas
I .....	1.970
II .....	1.729
III .....	1.621
IV .....	1.459
V .....	1.190
VI .....	1.081
VII .....	973
VIII .....	875