

Art. 28. *Plazo de preaviso.*-En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo.

En caso contrario perderán el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones de Navidad, junio, vacaciones y beneficios que les correspondieran.

#### CAPITULO VI

Art. 29. *Rendimiento.*-Se establece expresamente que la Empresa podrá sancionar las faltas de rendimiento y, como asimiladas a ellas, las de atención al trabajo que cometan los productores, procurando seguir, en cuanto a la valoración de la gravedad de tales faltas y a la graduación de la sanción, las directrices en la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Las notificaciones de la Empresa destinadas a Centros de trabajo situados en Catalunya llevarán su traducción en catalán.

Segunda.-El presente Convenio podrá ser denunciado o instada su revisión o rescisión en el caso de que las disposiciones de carácter general de categoría jerárquica superior introdujesen normas de obligatoria observancia que impliquen conflictos con alguna de las estipulaciones en el mismo contenidas.

Tercera.-Se constituye una comisión mixta paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, que estará compuesta por los siguientes señores:

##### Representantes de la Empresa:

Don Miguel Castel Borell.  
Don Adalbert Christian.  
Don Axel Habermeyer Kratzer.  
Don Agustín Vargas Gold.

##### Representantes de los trabajadores:

Don Antonio Casanovas Novell.  
Don José Díaz Gómez.  
Don Manuel López González.  
Doña Ana María Ricart Igual.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1987) se abonará a quienes reúnan las condiciones especificadas en el artículo 14 el importe indicado de beca escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los tres meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el artículo 14 hasta la de dieciocho años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 4 por 100 sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

Segunda.-Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios se conviene en estudiar durante el año 1987 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades tal como lo contempla el artículo 31 de la Ley 8/1980.

Tercera.-Asimismo también se estudiará la posibilidad de refundir en un solo concepto las partidas que se abonan como «Mayor Tiempo Invertido», «Locomoción/Gasolina» y «Subvención Comida».

Cuarta.-A título excepcional, y por una sola vez, cada persona de plantilla de alta de la Empresa percibirá la cantidad de 51.324 pesetas en concepto de premio, a abonar juntamente con la nómina del mes de junio.

Quinta.-De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, una vez se publique el Reglamento de desarrollo de la misma, se acuerda iniciar las conversaciones pertinentes para adecuar lo actualmente establecido a lo legalmente estipulado, si ha lugar, y, en su caso, la creación y regulación del fondo correspondiente.

#### ANEXO

Categoría	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
Ingeniero .....	134.893	981
Ayudante Técnico .....	125.509	926
Jefe Grupo .....	133.524	970

Categoría	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
Viajante .....	106.546	785
Jefe Almacén .....	114.562	839
Jefe Administración A .....	134.893	981
Jefe Administración B .....	125.509	926
Jefe Sección .....	107.523	785
Taquim. I. E. ....	110.259	807
Telefonista .....	97.358	719
Oficial Administrativo primera .....	97.358	719
Oficial Administrativo segunda .....	86.803	643
Auxiliar Administrativo .....	78.591	578
Auxiliar Administrativo 18 a 20 años .....	72.726	534
Capataz .....	97.358	719
Profesional primera .....	96.967	719
Profesional segunda .....	90.712	665
Mozo especializado .....	90.515	665
Mozo .....	86.410	632
Mujer limpieza .....	70.157	523

1396

*RESOLUCION de 10 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 1987; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 10 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «NERVACERO, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Generalidades

1.1 *Ambito territorial.*-El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

1.2 *Ambito personal.*-El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en «Nervacero, Sociedad Anónima» y los que ingresen durante su vigencia, a excepción hecha de aquéllos que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, sean considerados por la Dirección de la Empresa como personal fuera de Convenio.

1.3 *Ambito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá la duración del año 1987, considerándose denunciado el día de su caducidad. No obstante, los efectos económicos de la tabla del anexo 1 se retrotraerán al 1 de enero de 1987 y los de la tabla del anexo 2 al 1 de julio de 1987.

1.4 *Absorción y compensación.*-Todas las compensaciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio serán consideradas y comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que, en todo caso, podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, convenio, norma o disposición reglamentaria.

1.5 *Jurisdicción e inspección.*-Comisión Mixta de Vigilancia de Convenio.-En orden a la jurisdicción e inspección de es Convenio se crea una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio

la que corresponda a los órganos administrativos o contenciosos en la materia.

La Comisión mixta está compuesta por ocho Vocales, en representación paritaria de la Empresa y trabajadores, designados éstos últimos por el órgano representativo de los trabajadores. Los Vocales de dicha Comisión mixta deberán ser designados preferentemente entre las personas que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio.

La función de la Comisión mixta será la de informar y asesorar a la Dirección y trabajadores sobre la aplicación de cualquier incidencia que pudiera producirse en la interpretación de las cláusulas del Convenio con objeto de que se tengan los elementos a juicio precisos para la más acertada solución.

La Comisión mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Sus componentes serán convocados, bien por la Empresa o por el Comité, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

El acta de la reunión se hará llegar al organismo representativo de los trabajadores y a la Dirección, la que resolverá lo procedente dentro del plazo máximo de un mes.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

2.1. *Consideración general.*—La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír al Comité de Empresa, en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los métodos de trabajo (maquinaria de producción, reestructuras departamentales, etc.), no producirán perjuicio alguno en la situación profesional ni económica de los trabajadores, sino, por el contrario, revertirán en la medida de lo posible, en las mejoras que de ello puedan derivarse.

No obstante, cualquier cambio en los medios de producción traerá consigo una revisión automática por las dos partes del sistema de primas.

2.2 *Trabajos de categoría superior.*—Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría lo realizarán de acuerdo con las siguientes normas:

2.2.1 Percibirá desde el primer día hasta el último el salario de la categoría que dicho puesto lleva implícito.

2.2.2 En caso de transcurrir más de cien días, consecutivos o alternos, al año, en esta situación, consolidará el salario del grado correspondiente (siempre y cuando no cubra bajas, vacaciones, movilidad por expediente de regulación de empleo, etc.).

2.2.3 Cuando se realicen trabajos de superior categoría durante un tiempo superior a cien días, consecutivos o alternos, en un año y este trabajo no se realice por cobertura de vacantes temporales (bajas-vacaciones) se considerará que existe un puesto de nueva creación y éste se someterá a concurso-oposición.

2.2.4 Para el cumplimiento de los días señalados en los apartados 2.2.2 y 2.2.3 del presente artículo será obligado que el trabajo sea realizado siempre por el mismo operario, a no ser que causas mayores lo impidan.

2.3 *Trabajos de categoría inferior.*—Por norma general, los trabajadores realizarán los trabajos de acuerdo con su categoría profesional, ahora bien, en situación de cobertura de vacantes, para realizar trabajos de categoría inferior, habrá que tener en cuenta las siguientes condiciones:

2.3.1 El trabajo que se le asigne no lo pueda realizar nadie de inferior categoría.

2.3.2 La realización de dicho trabajo sea justificada. La previsión del mando se verá facilitada comunicando previamente a la Empresa cualquier ausencia al trabajo.

2.3.3 Que se efectúe prioritariamente dentro del Departamento donde el trabajador realiza sus servicios, o sean trabajos de competencia del Departamento.

2.3.4 No deberá permanecer en este puesto más de quince días consecutivos o de sesenta alternos, en el transcurso del año (salvo casos de fuerza mayor o aquellos cuya justificación sea manifiesta).

En cualquiera de los casos conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

2.4 *Extensión del trabajo.*—El personal desempeñará las funciones propias de su categoría profesional, sin menoscabo de lo estipulado en el artículo 2.1.

2.5 *Valoración del trabajo.*—Al objeto de establecer una estructuración de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante

posible de la actividad laboral existe un sistema de valoración para todos los trabajos que realiza el personal en función de los factores que intervienen en cada puesto de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad.

Tanto la definición de las cualidades, como su ponderación en los distintos grados y forma de aplicación se hallan indicados en los correspondientes baremos.

2.5.1 Tabla con el intervalo de puntuación correspondiente a cada clase.

Clase Puntos	Puntuación
<i>Operarios y Mandos de Fábrica</i>	
1	Menos de 155.
2	De 155 a 174.
3	De 175 a 194.
4	De 195 a 214.
5	De 215 a 234.
6	De 235 a 254.
7	De 255 a 274.
8	De 275 a 294.
9	De 295 a 319.
10	De 320 a 344.
11	De 345 a 369.
12	De 370 a 394.
13	Más de 395.
<i>Administrativos y Técnicos</i>	
1	Menos de 200.
2	De 200 a 229.
3	De 230 a 259.
4	De 260 a 289.
5	De 290 a 324.
6	De 325 a 359.
7	De 360 a 394.
8	Más de 395.

2.5.2 Las calificaciones podrán ser revisadas cuando concurren en ellas alguna de las circunstancias siguientes:

a) Al variar las funciones asignadas. Teniendo en cuenta la influencia que el cambio efectuado puede tener en alguno de los factores de calificación.

b) Al cambiar de condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operatorio, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.

Cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del puesto, su valoración será mantenida para el trabajador que venía ocupándolo, mas no así para los que en el futuro lo hicieran.

2.5.3 Para la calificación de nuevos puestos de trabajo y revisión de los existentes queda constituida una Comisión por los siguientes miembros:

Presidente: Nombrado por la Dirección de la Empresa y que ostenta su representación.

Vicepresidente: Nombrado por la Dirección de la Empresa.

Vocales: Cuatro obreros elegidos por el Comité de Empresa (para valoración de obreros), y cuatro empleados, elegidos por el Comité de Empresa (para valoración de empleados).

Asesores: El Jefe del Departamento o persona autorizada, y el Técnico del Departamento de Organización.

Toda calificación, revisión o variación del índice de calificación de un puesto deberá contar con el visto bueno de la Comisión.

## CAPITULO III

### Ingresos-ascensos-cobertura de vacantes y puestos de nueva creación

3.1 *Principio general.*—Compete a la Dirección de la Empresa la facultad de contratar a los trabajadores necesarios para el mejor desenvolvimiento de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa.

3.2 *Periodo de prueba.*—La admisión del personal se considerará provisional durante un periodo que se denominará de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos y Titulados: Seis meses.

Técnicos no Titulados con mando: Dos meses.

Técnicos no Titulados sin mando: Un mes.

Cualificados, no cualificados y subalternos: Quince días.

Superado el período de prueba, se computará dicho período como de servicios prestados, a efectos de antigüedad del trabajador.

**3.3 Procedimiento de ingresos.**—Tratándose de puestos de trabajo, valorados y no valorados, la Empresa podrá recurrir a cualquier procedimiento al uso, para realizar el reclutamiento de este personal, de conformidad con el Plan de Formación y Promoción que regirá en la Empresa. La Sociedad sólo acudirá al exterior para el reclutamiento de puestos de producción, cuando no fuera posible la cobertura de que se trata, con el propio personal de plantilla, bien por consecuencia de haber quedado desierto el concurso, bien por ser notorio que no existe nadie en plantilla con la experiencia o condiciones personales que se requieran.

**3.3.1** Si como consecuencia de la imposibilidad de cubrir el o los puestos con personal de la plantilla, hubiera que recurrir a personal ajeno a la Empresa, se haría así, previo conocimiento de tal convocatoria en el tablón de anuncios de la Empresa, en el que se indicará el número, categoría, conocimientos, experiencia o características que exijan, debiendo permanecer durante ocho días tal publicación.

**3.3.2** Para la celebración de pruebas de admisión, se tendrá en cuenta solamente las solicitudes presentadas para el puesto o puestos que se anuncian en cada convocatoria, con exclusión por tanto de todas las peticiones realizadas genérica y anteriormente.

**3.3.3** El Tribunal encargado de realizar la selección estará formado preceptivamente por el Jefe de Relaciones Industriales, Jefe de Departamento o Servicio y Jefe de Sección a que corresponda la plaza vacante a cubrir y dos miembros del Comité. El Tribunal, de acuerdo entre sus miembros, podrá fijar las condiciones concretas de ejecución y ponderación de las pruebas.

**3.3.4** En casos de igualdad de puntuación otorgada por el Tribunal, decidirá el orden el jefe de Departamento o Servicio correspondiente.

**3.4 Ascensos.**—Los ascensos a categorías superiores se realizarán por los sistemas de:

Antigüedad.

Concurso-oposición.

**3.5 Ascensos por antigüedad.**—En la provisión de vacantes, por cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador. La tercera plaza a cubrir por antigüedad necesitará como requisito el haberse celebrado otras dos anteriores por concurso-oposición, en el mismo grado.

**3.6 Ascensos por concurso-oposición.**—Todos los puestos de trabajo que tengan responsabilidad y mando, serán potestativos de la Dirección a excepción de los Encargados, que se regirán por las siguientes normas:

Cuando exista vacante, se cubrirá mediante concurso-oposición entre los operarios de la Empresa.

En el caso de no resultar aptos los opositores, se cubrirá la plaza admitiendo a oposición al personal ajeno a la Empresa.

**3.6.1** El resto de los puestos vacantes de «Nervacero, Sociedad Anónima», cuando no exista personal disponible de la misma categoría profesional se cubrirá por el sistema de examen o concurso-oposición de todo el personal.

**3.6.2** Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia de cada oficio o especialidad, probada mediante el examen necesario para los primeros y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen, para subalternos.

**3.7 Sistema de convocatoria y petición.**—El sistema de convocatoria y petición se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

**3.7.1** Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, el Jefe de Relaciones Industriales, con informe sobre la necesidad de cubrirse la plaza, lo comunicará al Comité de Empresa antes de publicarse el concurso para cubrir el puesto.

**3.7.2** La Comisión de Selección (será paritaria), estudiará el informe recibido y propondrá la celebración del correspondiente concurso o examen de suficiencia a la Dirección.

**3.7.3** Autorizada la cobertura de la vacante, y el correspondiente concurso o examen, el Departamento de Personal procederá a su convocatoria, mediante «avisos al personal» especificándose en el aviso la calificación y funciones del puesto, así como la categoría profesional necesaria para el desempeño del mismo.

**3.7.4** Se comunicará, para las pruebas de aptitud, primeramente al personal del taller o Departamento correspondiente. Si no hubiera ningún candidato o si entre los que hubiera no fuera ninguno declarado apto por la Comisión Examinadora, se comunicará a todo el personal de la Empresa.

**3.7.5** El formulario de examen se elaborará por la Comisión de Selección.

**3.7.6** Las solicitudes para tomar parte en el concurso o examen se presentarán en la oficina del Departamento de Personal, dentro del plazo señalado que será de quince días, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

**3.8 Tribunal y calificación de exámenes.**—Trascurrido el plazo señalado, la Comisión de Selección hará pública la relación de los candidatos a la prueba, fecha, lugar y hora de celebración de los exámenes, así como la composición del Tribunal que ha de juzgar las pruebas. Dicho Tribunal estará formado necesariamente por la Comisión de Selección, la cual estará compuesta por:

Jefe de Relaciones Industriales.

Jefe de Departamento o Servicio afectado.

Jefe de Sección afectada.

Tres miembros del Comité de Empresa.

**3.8.1** Las pruebas de aptitud serán juzgadas por la Comisión Examinadora que calificará a los aspirantes en aptos o no aptos. Corresponderá al Jefe de Taller o Departamento, la elección del más idóneo para el puesto, entre los declarados aptos, quien tendrá en cuenta, en primer lugar, la puntuación obtenida, y en segundo lugar, la antigüedad.

**3.9 Resultado, publicidad y reclamaciones.**—El resultado final del concurso-oposición, con mención de las puntuaciones obtenidas por el candidato o candidatos aprobados se hará público mediante aviso colocado en los tablones de anuncios de la Empresa. Los resultados obtenidos de los demás candidatos se comunicarán mediante un escrito dirigido a cada uno de ellos.

**3.9.1** En el caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes con las puntuaciones otorgadas podrá solicitar la revisión de sus ejercicios. La petición de revisión se dará a conocer al Comité de Empresa y éste, a su vez, lo remitirá al Departamento de Personal, quien contestará en un plazo de siete días.

**3.10 Cobertura de vacantes.**—Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentre sin titular. A estos efectos las vacantes pueden ser:

Definitivas.

Temporales.

**3.11. Vacantes definitivas.**—Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a ocupar otro puesto de trabajo, con carácter de permanencia, o haya cesado en la Empresa.

**3.12 Vacantes temporales.**—Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente, no debiendo ser este traslado temporal superior a cien días al año, a cuyo término deberá volver a su puesto de origen.

**3.12.1** Los que se encuentren en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar, excedencia u otra causa de análoga naturaleza que le confiere el derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

**3.12.2** Asimismo, tendrá la consideración de vacante temporal la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la Empresa o ajena a la misma.

**3.13 Cobertura de bajas.**—Las bajas definitivas se cubrirán entre el personal vinculado a «Nervacero, Sociedad Anónima», por cualquiera de los supuestos resultantes de las negociaciones del plan de reconversión que no conlleven la rescisión laboral. De no existir, se aplicará la normativa legal.

## CAPITULO IV

### Vacaciones, jornada, horario, licencias y excedencias

**4.1 Vacaciones.**—La duración de las vacaciones para el año 1987 será de 31 días naturales.

El disfrute de las vacaciones se efectuará preferentemente dentro del período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

**4.1.1** Cuando por necesidades de la Empresa se disfruten las vacaciones fuera del período fijado, se establece como prima especial la cantidad de 5.238 pesetas, que en el caso de que el disfrute se realice parte en el período fijado y parte fuera de él, se prorrateará la mencionada cantidad.

**4.1.2** En caso de accidente, intervención quirúrgica o situaciones graves de evidente certeza, la baja médica producirá la interrupción en el disfrute de las vacaciones.

**4.2 Calendario de vacaciones.**—El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 1 de marzo de cada año y s realizará paritariamente entre la Dirección de la Empresa y lo

trabajadores (Comité de Empresa). Entre los días 2 al 31 de marzo, el personal podrá formular las correspondientes reclamaciones y observaciones, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo. Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará cuenta al personal.

4.3 *Excepciones al disfrute de vacaciones.*—Las personas que no puedan disfrutar sus vacaciones dentro del período establecido por razones de enfermedad o accidente, deberán disfrutarlas dentro del año natural, no procediendo a la posibilidad de acumulación de vacaciones pendientes.

4.4 *Jornada.*—La jornada de trabajo máxima durante 1987 será de mil ochocientos cuatro horas de trabajo efectivo. Una vez conocido el calendario de fiestas definido por la autoridad competente, se calculará la jornada en cómputo anual que, en ningún caso, excederá de la máxima acordada.

La organización del disfrute del exceso de jornada anual respecto de la pactada se hará de forma que el mismo se disfrute dentro del año. La Comisión de seguimiento determinará, cuando sea necesario, las variaciones a introducir, en función de condicionantes de mercado, de reparación de instalaciones o fuerza mayor.

4.4.1 No obstante, se conservará, a título personal, la jornada inferior a la pactada a todo aquel que así lo venía disfrutando sin que, en ningún caso, haya reducción de la misma, si bien deberá organizarse la jornada semanal, considerando también la del período estival, de forma que se genere un exceso de jornada anual equivalente y coincidente con el que corresponda al personal sujeto a la máxima jornada anual acordada.

4.4.2 Se establece un criterio respecto al sistema de trabajo a cuatro turnos para todos los trabajadores de «Nervacero, Sociedad Anónima», por lo cual quedarán sin validez los contratos individuales firmados en su día, entre los trabajadores y la Empresa para este sistema de trabajo, considerando a estos trabajadores en las mismas condiciones contractuales.

4.4.3 Las partes son conscientes de que la situación de la Empresa no permite que las instalaciones básicas se paren durante la jornada laboral por causa de descanso laboral. En consecuencia, para hacer factible la toma del bocadillo acuerdan lo siguiente:

a) Con carácter general, el personal tendrá derecho a quince minutos de descanso entre las cuatro horas centrales de la jornada continuada.

b) Dentro del ciclo de las cuatro horas, la Empresa (a través de los mandos intermedios) determinará el momento que el operario podrá hacer uso del descanso.

c) Aquellos puestos de trabajo en los que la garantía de continuidad del proceso productivo requiera la permanencia constante del trabajador, el bocadillo deberá tomarse en el puesto de trabajo siempre que ello pueda efectuarse en unas condiciones que respondan a las exigencias lógicas de un período de recuperación física. Si ello no fuera posible, la Dirección arbitrará las medidas oportunas para que el trabajador pueda disfrutar de un cuarto de hora de descanso.

4.4.4 *Coefficiente para el cálculo del exceso de jornada.*—Turno 1: 0,0833; turno 2: 0,0796; turno 3: 0,0907; turno 4: 0,0796; turno de día: 0,0022.

Este coeficiente multiplicado por los días trabajados será el exceso de jornada.

4.5 *Horario.*—Para el personal a relevos los horarios serán:

Para el relevo de la mañana de 6 a 14 horas.

Para el relevo de la tarde de 14 a 22 horas.

Para el personal de noche de 22 a 6 horas.

El personal de jornada partida trabajará de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

De lunes a viernes.

En relación a la jornada intensiva de verano se estará a lo que determine la autoridad laboral competente o a la posible negociación que se pueda establecer con los afectados.

4.5.1 El sistema establecido en cada servicio será mantenido, salvo que causas justificadas fueren a su modificación, en cuyo caso se informará con la debida antelación al Comité y a los interesados.

4.5.2 El calendario concreto se establecerá para cada Centro de trabajo de mutuo acuerdo.

4.6 *Licencias retribuidas.*—El trabajador podrá faltar al trabajo avisando con antelación, si es posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los casos siguientes:

A. Causas por enfermedad grave.

B. Causas por fallecimiento.

C. Causas laborales.

D. Causas generales.

A. Causas por enfermedad grave:

Por enfermedad grave de hijos y cónyuge: Cuatro días naturales.

Por enfermedad grave de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos y abuelos del trabajador o de su cónyuge: Dos días naturales.

Por permanencia prolongada indefinidamente en hospital, del cónyuge y de hijos que convivan con el trabajador: Un día natural por cada tres semanas de ingreso cumplido.

B. Causas por fallecimiento:

Por fallecimiento de hijos y cónyuge: Cuatro días naturales.

Por fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos y sus cónyuges, hijos políticos y nietos: Tres días naturales.

Por fallecimiento de abuelos del trabajador o de su cónyuge, tíos carnales y hermanos del cónyuge: Dos días naturales.

En los casos A y B se considerará ampliable la licencia en la forma siguiente:

Hecho motivado con desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador: Dos días naturales más.

Hecho motivado con desplazamiento superior a 400 kilómetros de la residencia del trabajador: Tres días naturales más.

Por asistencia en casos especiales a consulta médica (fuera de la zona de residencia), de algún miembro de la unidad familiar del trabajador, se concederá permiso en función del desplazamiento de la forma siguiente:

Desplazamiento inferior a 200 kilómetros: Un día natural.

Desplazamiento entre 200 y 400 kilómetros: Dos días naturales.

Desplazamiento superior a 400 kilómetros: Tres días naturales.

C. Causas laborales:

Cambio de relevo. Cuando un operario cambie de relevo y entre la salida y entrada de su jornada ordinaria no hubiera doce horas de descanso, el día se considerará de descanso para el trabajador.

Cuando entre la salida y la entrada, como consecuencia de horas extraordinarias, no hubiera ocho horas de descanso, el día se considerará de descanso para el trabajador.

Trabajo consecutivo. Cuando un operario trabaje ocho o más días seguidos, tendrá derecho a una jornada de trabajo de permiso.

Trabajo en jornada doble. El trabajador que doble su jornada de trabajo por causas de fuerza mayor tendrá derecho a:

1. Si el doblote se produce un día normal, las ocho horas dobladas significarán dieciséis horas para el conjunto de su jornada de trabajo.

2. Si el doblote se produce un día festivo, igual al punto uno, cobrando el plus festivo doble.

3. Si el doblote se produce en domingo, igual al punto uno, cobrando el plus dominical doble.

Trabajo en día de descanso. Cuando un operario trabaje en un día considerado de descanso para él, las ocho horas serán consideradas como dieciséis a efectos de cómputo de su jornada de trabajo.

D. Causas generales:

Por contraer matrimonio: Dieciocho días, a contar desde el primer día laborable después de la boda.

Por alumbramiento de la esposa: Cuatro días laborales (los días laborales son de lunes a viernes, ambos inclusive).

Por cambio de domicilio habitual: Dos días naturales.

Por bautizos y comuniones de hijos: Un día natural.

Por matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos y nietos: Un día natural.

Si este matrimonio se produce fuera de la zona de residencia del trabajador se tendrá en cuenta la misma ampliación que para los casos A y B.

Para documento nacional de identidad se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los Centros expendedores.

Para exámenes u obtención de un título oficial del trabajador se concederá el tiempo necesario, previa presentación del justificante de matrícula y participación en los mismos.

Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

Por asistencia al Médico de cabecera se concederá el tiempo necesario, hasta un máximo acumulado de dieciséis horas anuales.

Por asistencia al Médico especialista y análisis clínicos se concederá hasta un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta más dos horas por desplazamiento de ida y vuelta y sin limitación anual.

4.7 *Situación especial por causas de alumbramiento.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de baja maternal de ocho

semanas anteriores al parto y a otras ocho después del parto, corriendo a cargo de la Empresa las dos semanas de exceso sobre lo legalmente establecido. El periodo posnatal será, en todo caso, obligatorio y a éste podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo todo trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha en que termine el periodo posnatal. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

El trabajador que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá reincorporarse avisando con una antelación de quince días naturales, se le deberá destinar la primera vacante que se produzca, de igual o similar categoría. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad.

4.8 *Excedencia voluntaria.*-La Empresa concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no superior a cinco años, ni inferior a seis meses, siempre que el personal que lo solicite lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Para la segunda excedencia será necesario que el trabajador lleve dos años de antigüedad con respecto a la primera.

4.8.1 Se admitirá que los motivos de tipo familiar o de estudios puedan dar lugar a trabajar por cuenta propia o ajena.

4.8.2 No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose, si es posible, la misma plaza durante la duración exacta de la excedencia. Con antelación de quince días naturales a la expiración de la misma deberá el interesado solicitar documentalmente el ingreso en la Empresa.

4.8.3 No se concederán excedencias en aquellos casos que de forma clara el personal excedente, salvo el no cualificado y cualificado, preste sus servicios en Empresas de la competencia de «Nervacero, Sociedad Anónima».

4.9 *Excedencia forzosa.*-Cuando sea por nombramiento para cualquier cargo público o sindical se prolongará el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo, debiendo el interesado solicitar el reingreso en la Empresa en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de su cese, ya que de no hacerlo así causaría baja en la Empresa.

## CAPITULO V

### Beneficios sociales

5.1 *Economato.*-La Empresa afiliará a todos sus trabajadores al economato «Bideonera», de Baracaldo, una vez efectuadas las gestiones oportunas.

5.2 *Seguro de vida.*-La Empresa incrementará las cuotas cada año en el mismo porcentaje que se acuerde respecto de los salarios.

Este incremento podrá aplicarse al capital asegurado, a efectos de ampliación de cobertura de riesgos.

5.3 *Comedor.*-La Empresa adecuará debidamente los actuales comedores, dotándolos del menaje e instalaciones necesarias.

5.4 *Préstamos.*-La previsión financiera durante la vigencia de este Convenio obliga a evitar todo concepto de gastos que no sea imprescindible. A través de una labor social eficaz de la Dirección de Personal se cubrirá este servicio.

5.5 *Jubilación.*-En principio la edad de jubilación de los productores será a los sesenta y cinco años. No obstante, el personal que solicite jubilarse anticipadamente hasta la edad mínima de sesenta años y legalmente tenga derecho a percibir la pensión oficial de jubilación, recibirá por parte de la Empresa un complemento a la misma que garantice la percepción íntegra de su salario real en el momento de jubilarse.

Dicho complemento se actualizará en la misma forma que lo hagan los salarios del Convenio y hasta la edad de sesenta y cinco años.

5.5.1 Dada la actual situación de crisis por la que atraviesa la Empresa, mientras dure el proceso de reestructuración de la plantilla de «Nervacero, Sociedad Anónima», los trabajadores que tengan sesenta años o más y quieran acogerse al punto 5.5 del presente Convenio, seguirán el procedimiento establecido en el acuerdo de reestructuración.

5.6 *Premio a la constancia.*-Se establecen los siguientes premios en orden a la permanencia en la Empresa:

A los veinticinco años de permanencia: 55.466 pesetas y quince días de permiso retribuido.

A los treinta años de permanencia: 27.733 pesetas.

A los treinta y cinco años de permanencia: 27.733 pesetas.

A los cuarenta años de permanencia: 27.733 pesetas.

Nota.-Las cantidades estipuladas se percibirán netas.

5.7 *Ayudas a hijos y familiares con capacidad disminuida.*-En caso de hijos o familiares que dependan directamente del trabajador con disminución de la capacidad física o psíquica la Empresa se compromete al abono de las primeras exploraciones y de los gastos que ocasionen los dos primeros tratamientos.

5.8 *Prestaciones a la viudedad.*-La Empresa abonará a la viuda del trabajador fallecido una mensualidad de su salario Convenio más antigüedad por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de seis mensualidades.

5.9 *Ayuda a los trabajadores.*-La Empresa mantendrá el Centro de Enseñanzas para impartir clases de extensión cultural y se hará cargo de los gastos que esto origine (fuera de las horas de trabajo).

5.10 *Aparcamientos.*-La Empresa dotará a los Centros de trabajo de sus correspondientes aparcamientos dotándoles de servicio de agua, tejado y del personal necesario para el cuidado del mencionado aparcamiento.

5.11 *Complemento salarial.*-Una vez transcurridos los primeros cuarenta y cinco días de ILT y hasta un máximo de dieciocho meses, la Empresa abonará a cualquier trabajador de la plantilla el complemento necesario para que la suma del citado complemento y la prestación de la Seguridad Social resulte el 100 por 100 de todas sus percepciones salariales.

5.12 *Fondo social.*-La Empresa se compromete a constituir un fondo de 3.000.000 de pesetas con el fin de dedicarlo a atenciones sociales de sus trabajadores. Este fondo será administrado por el Comité de Empresa bajo el control y supervisión de la Dirección. Se determinará por ambas partes el destino concreto que a partir de la fecha de la firma del presente Convenio tendrá el importe mencionado.

## CAPITULO VI

### Incapacidades

6.1 *Incapacidad laboral transitoria.*-La Empresa abonará desde el primer día de baja de enfermedad profesional y accidente laboral el incremento para percibir hasta el 85 por 100 del salario de cotización para accidente de trabajo, hasta el decimoquinto día, y el 100 por 100 para las de mayor duración.

6.2 *Personal con incapacidad parcial y total.*-La incapacidad laboral permanente en grado parcial o total, derivada de accidente o enfermedad, otorgará al incapacitado superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar una vacante en la plantilla, que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

6.2.1 La incapacidad en grado total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral en orden a la posible ocupación de un puesto en la plantilla de la Empresa.

6.2.2 Asimismo, el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente parcial o total, derivada de accidente de trabajo, podrá reincorporarse a la Empresa y percibirá el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo que desempeñe de acuerdo con sus aptitudes físicas, respetándole a título personal el grado que tenía en el momento de sufrir el accidente, independientemente de la pensión que perciba de la Seguridad Social.

6.2.3 La Empresa anualmente efectuará una relación de puestos de trabajo, los cuales serán ocupados por dichos incapacitados en función de sus condiciones físicas.

6.3 *Pensión complementaria con incapacidad para trabajar.*-El trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá de la Empresa una pensión complementaria sobre la renta o pensión vitalicia que le asigne la Seguridad Social, con el fin de que, sumadas ambas, perciba una cantidad líquida igual a la también líquida percibida en el trimestre anterior en la jornada ordinaria.

6.3.1 Esta pensión complementaria tiene carácter de vitalicia y será de cuantía constante e invariable y dicha pensión no será absorbible. La Empresa procurará, por sí o por medio de Entidades oficiales, cursillos de capacitación a personal de capacidad disminuida con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos de trabajo.

6.3.2 Los puestos de trabajo aptos para ser ocupados por personal de reconocida incapacidad y disminución física, en el ámbito de la Empresa, son los que se relacionan a continuación, sin perjuicio de que en un momento determinado la Comisión de Disminuidos pueda optar por cualquier otro.

Acería:

Vigilante de Sala de Bombas.

Vigilante de Vestuarios.

Marcador de Palanquilla.  
Pupitre de Control Colada Continua.  
Control de Producción.

Laminación:

Vigilante de Vestuarios.  
Control de Producción.

Almacenes y básculas:

Almaceneros.  
Basculeros.

Servicio metalúrgico:

Analistas de Laboratorio.  
Observador Control de Producción.

Departamento de Personal:

Servicio de Vigilancia no Jurada.  
Listeros.  
Ordenanzas.  
Telefonistas.

Para su asignación será la Comisión de Disminuidos Físicos la que decida en cada caso.

6.3.3 Se examinará al personal que actualmente ocupe estos puestos, con objeto de promocionar a los que puedan trabajar en otros puestos normales. El personal que sin ser de capacidad disminuida esté ocupando puestos de los incluidos en el inventario, deberá pasar al que le ofrezca la Empresa, previa adaptación correspondiente, respetando la dignidad profesional del operario siempre que el puesto que se le asigne sea de igual o superior calificación al que desempeñase.

6.4 *Capacidad disminuida.*—La Empresa reservará para su personal con capacidad disminuida el 4 por 100 de la plantilla activa a efectos de su incapacidad permanente. Ambas partes se comprometen a realizar un estudio de las personas actualmente consideradas disminuidas físicas y de los puestos que ocupan, con el fin de abrir plazas para posibilitar las adaptaciones futuras que fueran precisas realizar.

6.4.1 La Jefatura de Personal, conjuntamente con el Comité de Fábrica, previos los informes médicos correspondientes, adaptará el acoplamiento necesario para los puestos de trabajo compatibles mediante solicitud de cambio de puesto, formulada voluntariamente por el interesado.

## CAPITULO VII

### Seguridad e Higiene en el Trabajo

7.1 *Competencia del Comité de Seguridad e Higiene.*—Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene de «Nervacero, Sociedad Anónima» entender en todo lo relativo a la prevención de accidentes, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y proponiendo la adopción de todas aquellas medidas que la experiencia o la técnica aconsejen.

7.1.1 El Comité de Seguridad e Higiene informará mensualmente al Comité de Empresa de todos sus trabajos y gestiones y, a la vista de dichos informes, procederá, si lo estima conveniente el mencionado Comité de Empresa, a poner en práctica lo que por mediación del Derecho de Intervención en el apartado de Participación corresponda.

## CAPITULO VIII

### Sistema de reclamaciones

8.1 Toda reclamación será expuesta inicialmente al inmediato superior, quien informará al Jefe del Departamento, el cual en el plazo de dos días laborales decidirá lo que proceda e informará al reclamante por escrito.

8.2 En el caso de que la resolución no fuera satisfactoria y a la vista de los razonamientos aducidos, el reclamante insistiera en elevarla a la Dirección de Asuntos Sociales, ésta, previas las gestiones oportunas, según la materia de que se trate, notificará dentro del plazo de ocho días naturales la resolución adoptada. En el caso de no estar conforme con ésta, el reclamante podrá iniciar la tramitación ante los Organismos competentes.

8.3 Con el fin de hacer un seguimiento correcto de las reclamaciones se facilitará al Comité de Empresa y al propio trabajador una copia de cada una de las reclamaciones.

## CAPITULO IX

### Régimen económico

9.1 *Tablas salariales.*—Los niveles salariales para el año 1987 vendrán determinados de acuerdo con las tablas salariales que se adjuntan en anexos 1 y 2. En dichas tablas figuran incrementos no acumulativos del 5 por 100 (enero-junio) y del 6,3 por 100 (julio-diciembre), sobre la tabla salarial de 1986, aplicables a todos los conceptos retributivos.

9.1.1 Los conceptos de tóxico, penoso y peligroso se integran en el salario convenio.

9.1.2 El plus de nocturno se percibirá sólo cuando se trabaje de noche, entre las veintidós y las seis horas.

9.1.3 En las tablas salariales correspondientes a 1987 vendrán incluidos los pluses de compensación por trabajar en domingos y festivos, en régimen de cuatro turnos (anexos 1 y 2). El plus de dominical se abonará desde el sábado a las catorce horas.

9.2 *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen para 1987 dos pagas extraordinarias de mes (20 de julio/20 de diciembre), a razón del salario convenio que figura en las tablas salariales, abonando además la antigüedad del operario y el 50 por 100 de la prima de producción correspondiente a cada grado.

9.3 *Antigüedad.*—Los valores de quinquenio para 1987 serán los que figuran en la tabla salarial.

9.4 *Horas extras.*—Se entenderán por horas estructurales las recogidas como tales en la Orden de 1 de marzo de 1983, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso se llevará de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal.

A este efecto, y como trámite previo a la confección de los Boletines de Cotización, la Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas.

En todo caso, presentada la documentación, la Empresa entregará, junto con los Boletines de Cotización del mes correspondiente, una copia sellada por la Dirección Provincial de Trabajo de las horas extraordinarias realizadas.

9.4.1 El valor de las horas extraordinarias para el año 1987 vendrá fijado en las tablas salariales.

9.5 *Plus de absentismo.*—Los valores del plus de absentismo para el año 1987 vendrán determinados de acuerdo con los incrementos salariales que figuran en los anexos 1 y 2. Las cantidades a percibir en función del índice de absentismo serán de índole personal y se reflejan en el siguiente cuadro:

Enero-Junio 1987	100%	2.672 P	75%	2.004 P	50%	1.336 P	25%	668 P
Julio-dicbre. 1987	100%	2.705 P	75%	2.029 P	50%	1.352 P	25%	676 P
Centro	Por- centaje	Días mes	Por- centaje	Días mes	Por- centaje	Días mes	Por- centaje	Días mes
Fábrica . . . .	6	1,5	7	1,75	8	2	9	2,25
Adminis. . . .	4	1	5	1,25	6	1,5	7	1,75

9.6 *Prima de producción.*—El sistema de prima de producción viene recogidas en los anexos 1 y 2.

Queda pendiente de estudio y su posterior aplicación un sistema de prima de producción adecuado a la productividad, que se someterá para su aprobación y aplicación a la decisión de la Comisión de Seguimiento del Convenio una vez alcanzados los niveles óptimos de producción.

## CAPITULO X

### Participación de las Centrales Sindicales

La Empresa reconoce en el seno de la misma a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

10.1 Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que, a tal efecto, coloque la Empresa, en puntos próximos a los del Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de veinticuatro horas.

10.2 Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de la cotización de sus afiliados.

10.3 Las sanciones a los trabajadores por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, se comunicarán con setenta y dos horas de antelación a su aplicación al Comité de Fábrica, al propio trabajador y a su Central Sindical.

10.4 Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la Empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical, y a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta dos meses después de cesar en el desempeño del mismo.

10.5 Las Centrales Sindicales podrán celebrar asambleas fuera de horas de trabajo en local facilitado por la Empresa. De la realización de las mismas se dará cuenta al Director social, con el mínimo de setenta y dos horas, salvo excepciones.

10.6 A instancias de la Central Sindical, y para asistir a congresos y cursos de formación o actos similares organizados se concederán permisos no retribuidos a los miembros de cada Sección Sindical legalmente reconocida, sin que simultáneamente excedan de dos personas ni de cinco días al año cada una.

## CAPITULO XI

### Participación de las Secciones Sindicales

Independientemente de lo que establece la LOLS, la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los Sindicatos que con presencia en el Comité de Empresa y plena capacidad de obrar y aquellos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical, que en el caso de que se acredite fehacientemente por el Sindicato al que pertenece, que cuenta con una afiliación del 15 por 100 de la plantilla, tendrá derecho a dedicación permanente a su representación en la Empresa, sin merma a su retribución normal.

La Sección Sindical tendrá las competencias siguientes:

11.1 Reconocimiento del o de los Delegados de la misma, que deberán ser necesariamente trabajadores de la plantilla de la Empresa, y preferentemente miembros del Comité de Empresa.

11.2 Tanto su revocación como su renovación y designación deberá ser notificada por escrito a la Dirección de la Empresa.

11.3 Las Secciones Sindicales que cuenten con una afiliación que exceda en 100 del porcentaje indicado (15 por 100), contará con un segundo Delegado.

11.4 Cada Sección Sindical dispondrá de un despacho u oficina dentro de la Empresa, donde podrá recibir a sus afiliados sin interrumpir el proceso productivo y desarrollar su actividad sindical.

11.5 Recibirá idéntica información que la facilitada por la Dirección al Comité de Empresa, salvo en la de sanciones, que se limitará exclusivamente a sus afiliados.

11.6 Los Delegados de las Secciones tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

11.7 Las Secciones Sindicales que cumplen con un 10 por 100 de afiliados tendrán derecho a cuatro horas retribuidas por afiliado para celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo.

## CAPITULO XII

### Competencias del Comité de Empresa

Será competencia del Comité de Empresa el ser informado mensualmente sobre la situación de producción y venta en la Empresa, así como las perspectivas a corto, medio y largo plazo. Asimismo tendrá que recibir información de las posibles fusiones o modificaciones del «status» jurídico de la Empresa. El Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe. Podrá también formular propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán ser consideradas y discutidas conjuntamente.

12.1 El Comité de Empresa realizará las consultas que al efecto crea oportunas en los casos de modificación o introducción de nuevos métodos de racionalización del trabajo, y todas aquellas medidas que afecten a su duración y condiciones.

12.2 De igual forma intervendrá con la Dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, así como los contenidos del Convenio vigente, pactos existentes, etc.

12.3 Vigilará las condiciones de seguridad e higiene, ejerciendo al efecto cuantos requerimientos y acciones legales procedan.

12.4 Por todo ello, el Comité de Empresa será informado por la Dirección y emitirá informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:

- a) Modificación de los sistemas de trabajo.
- b) Cambio de titularidad de Empresa.
- c) Expediente de crisis.
- d) En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.
- e) De los planes de seguridad e higiene.
- f) En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.
- g) En los casos de regulación de empleo, rotatividad de regulación y reducción de jornada, en que el Comité deberá ser puntualmente informado y las características discutidas conjuntamente entre Comité de Empresa y Empresa.
- h) Asimismo, tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de los trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingreso del personal.
- i) Dispondrá de igual información que la facilitada a los accionistas de la Sociedad, en general sobre memorias, balances, cuenta de resultados, etc.
- j) Participará con la Dirección en la administración de los fondos sociales, en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

12.5 El Comité será informado mensualmente por la Dirección de:

1. De la aplicación de los sistemas de participación en la producción y de sus resultados, y colaborará con ella en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
2. De la evolución del absentismo y sus causas.
3. De la evolución de los índices de accidentes.
4. Del movimiento de ingresos y ceses del personal.
5. Del movimiento de ascensos y descensos en la plantilla de personal en función de su categoría profesional.
6. Del número de horas extraordinarias y sus causas.
7. Del movimiento de contrataciones en los centros de trabajo y del coste mensual de las mismas.
8. De la evolución de la producción y previsiones.
9. De la evolución de las ventas y previsiones.
10. De la evolución del sector siderúrgico.
11. De la evolución probable del empleo.
12. De los programas de formación.

## CAPITULO XIII

### Derechos y garantías del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá a su disposición para el ejercicio de sus funciones un despacho u oficina en la fábrica de Ballonti, en la que podrá recibir a los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo.

13.1 Para las reuniones periódicas del pleno del Comité de Empresa facilitará a tal fin un local habilitado en la fábrica de Ballonti.

13.2 La Empresa instalará tabloneros de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas y entregando copia a la Empresa con veinticuatro horas de antelación en los casos de temas que afecten a la misma. Por parte de la Empresa se facilitarán los medios para su difusión, tales como copias, etc.

13.3 El Comité de Empresa podrá convocar asambleas dentro de las horas de trabajo a razón de una por mes, siendo las mismas acumulables, con un máximo de ocho horas anuales. Se realizarán en local facilitado por la Empresa, y su tiempo será abonable, dándose cuenta de su convocatoria al Director social con setenta y dos horas de antelación, salvo excepciones, procurándose evitar aquellas asambleas que no sean totalmente imprescindibles.

13.4 Cuando las asambleas tengan carácter de excepcional, la Empresa facilitará el adecuado local, con servicio de megafonía incluido.

13.5 Para el ejercicio de su representación se creará una Secretaría permanente, la cual estará formada por el Secretario y dos representantes del Comité de Empresa, que atenderán los Centros de trabajo de la Empresa.

13.6 Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

TABLA SALARIAL PERSONAL DENTRO DE CONVENIO

PERIODO 1-01-87 AL 30-06-87

1.987 = 5% SOBRE TABLAS 1.986

GRADOS		SALARIO CONVENIO	PRIMA		NOCTURN	VALOR QUINQ.	PLUS 4º TURNO		PLUS ABSENT.	VALOR H. EXTRA
TALL.	ADM.		1804 H	1730 H			DOMINGO	FESTIVO		
2	A	83.697	15.065		312	1.847	2.790	5.580	2.672	984
3	1	93.865	16.896	10.316	312	1.847	3.129	6.258	2.672	991
4	2	95.713	17.228	10.519	312	1.847	3.190	6.380	2.672	1.011
5	3	97.613	17.570		312	1.847	3.254	6.508	2.672	1.031
6	4	99.626	17.933		312	1.847	3.321	6.642	2.672	1.052
7	5	101.779	18.320	11.186	312	1.847	3.393	6.786	2.672	1.075
8	6	104.110	18.740		312	1.847	3.470	6.940	2.672	1.099
9	7	106.773	19.229		312	1.847	3.559	7.118	2.672	1.128
10	8	109.492	19.709	12.033	312	1.847	3.650	7.300	2.672	1.157
11	9	112.432	20.238		312	1.847	3.748	7.496	2.672	1.188
12	10	115.404	20.773	12.683	312	2.814	3.847	7.694	2.672	1.219
13	11	118.539	21.337	13.027	312	2.814	3.951	7.902	2.672	1.253
14	12	122.571	22.063	11.471	312	2.814	4.086	8.172	2.672	1.295
15	13	126.990	22.851	13.952	312	2.814	4.232	8.464	2.672	1.341
1	14	60.993	14.447			1.847			2.672	

TABLA SALARIAL PERSONAL DENTRO DE CONVENIO

PERIODO 1-07-87 AL 31-12-87

1.987 = 6,3 % SOBRE TABLAS 1.986

GRADOS		SALARIO CONVENIO	PRIMA		NOCTURN	VALOR QUINQ.	PLUS 4º TURNO		PLUS ABSENTISM	VALOR H. EXTRA
TALL.	ADM.		1804 H	1730 H.			DOMINGO	FESTIVO		
2	A	84.733	15.252		316	1.870	2.824	5.648	2.705	995
3	1	95.027	17.105	10.443	316	1.870	3.169	6.336	2.705	1.003
4	2	96.898	17.442	10.649	316	1.870	3.230	6.460	2.705	1.024
5	3	98.822	17.788		316	1.870	3.294	6.588	2.705	1.044
6	4	100.860	18.155		316	1.870	3.362	6.724	2.705	1.065
7	5	103.039	18.547	11.324	316	1.870	3.435	6.870	2.705	1.089
8	6	105.400	18.972		316	1.870	3.513	7.026	2.705	1.113
9	7	108.095	19.457		316	1.870	3.603	7.206	2.705	1.142
10	8	110.848	19.953	12.182	316	1.870	3.695	7.390	2.705	1.171
11	9	113.824	20.488		316	1.870	3.794	7.588	2.705	1.202
12	10	116.833	21.030	12.840	316	2.849	3.894	7.788	2.705	1.234
13	11	120.006	21.601	13.189	316	2.849	4.000	8.000	2.705	1.268
14	12	124.088	22.336	13.637	316	2.849	4.136	8.272	2.705	1.311
15	13	128.522	23.134	14.125	316	2.849	4.284	8.568	2.705	1.357
1	14	51.749	14.626			1.870			2.705	



NERVACEROSA		JORNADA ANUAL DE TRABAJO																				ANEXO Nº 3						
		SECCION DE CONTROL DE PERSONAL - D. SOCIAL																										
AÑO-1987	A 1ª SEMANA							B 2ª SEMANA							C 3ª SEMANA							D 4ª SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
ENERO				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FEBRERO	26	27	28	29	30	31																						
MARZO							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
ABRIL	23	24	25	26	27	28	29	30	31																			
MAYO																												
JUNIO	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																	
JULIO	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31														
AGOSTO	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												
SEPTIEMBRE	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
OCTUBRE	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
NOVIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
DICIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	


- FIESTAS NORMALES
- FIESTAS PARADA DE FABRICA ( 1 ENERO, 1 MAYO, 31 JULIO Y 25 DICIEMBRE )
- PARADAS DE FABRICA ( 24 Y 31 DICIEMBRE )

**1397** RESOLUCION de 11 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.533 la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Optor», modelo 1009, fabricada y presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en ésta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Optor», modelo 1009, presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», Opticos Diplomados, con domicilio en Barcelona, calle de Mimosas, número 6, y de su fabricación como gafa de montura tipo universal para

protección contra impactos, clasificándose como de clase D, por la resistencia de sus oculares frente a impactos, y por su protección adicional, como 747.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol 2.533.-11-11-87.-Optor/1009/747.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 11 de noviembre de 1987.-El Director general, Carlo Navarro López.

**1398 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 de Transportes, Turismo y Comunicaciones.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1987, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CCOO, UGT, CSIF y CNT, en el citado Departamento ministerial en representación del colectivo laboral afectado y, de otra, por representantes del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 16 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES**

**TITULO PRIMERO**

**Determinación de las partes que lo conciertan**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo, denominado III Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, de una parte, y el personal laboral que preste sus servicios en el mismo, acogido al ámbito personal que se fija en el artículo 3, por otra.

**TITULO II**

**Ámbito de aplicación**

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de actividad propia de la Subsecretaría, Secretaría General Técnica, Dirección General de Transportes Terrestres, Dirección General de la Marina Mercante, Dirección General de Infraestructura del Transporte, Secretaría General de Turismo, Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y Organismo Autónomo «Instituto Nacional de Promoción del Turismo», representados por las partes suscribientes de este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que, no rigiéndose por otro Convenio, preste sus servicios en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior, así como al personal procedente del extinguido Organismo Autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado», integrado en este Convenio.

Art. 4.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo del Estado español dependientes del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, tanto en servicios centrales como periféricos, a que se refiere el artículo 2.º

Art. 5.º *Periodo de vigencia y forma y condiciones de denuncia del Convenio.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será de dos años a partir del 1 de enero de 1987, y sus efectos económicos serán desde la misma fecha, sin perjuicio de que durante este periodo pueda producirse la adhesión o integración al Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil.

5.1 *Revisión salarial.*—La revisión del título XIII del presente Convenio se realizará anualmente.

5.2 *Prórroga.*—Al cumplir la fecha de su vencimiento, de no mediar denuncia de cualquiera de las dos partes, se entenderá que este Convenio queda prorrogado sin más limitaciones que las que imponga la Ley.

5.3 *Denuncia y revisión.*—a) Propuesta: Las propuestas de denuncia y revisión del Convenio se comunicarán por escrito a la otra parte con una anticipación de un mes con respecto a la finalización de la vigencia del Convenio, viniendo ésta obligada a dar acuse de recibo en el plazo máximo de diez días.

b) Prórroga provisional: Si las conversaciones o estudios se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

**TITULO III**

**Comisión Paritaria de Interpretación, estudio y vigilancia**

Art. 6.º Con objeto de efectuar la adecuada interpretación de este Convenio se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo, una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

6.1 Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Estudio de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6.2 La Comisión Paritaria estará compuesta por seis Vocales en representación del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y seis Vocales designados por la representación de los trabajadores entre Delegados de personal y Comités de Empresa. La Presidencia y Secretaría de dicha Comisión Paritaria se desempeñarán alternativa e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones, por un tiempo mínimo de seis meses.

6.3 La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para considerar asuntos especializados. En todo caso, la composición de dichas ponencias tendrá carácter paritario.

6.4 Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria será necesaria, al menos, la asistencia de cuatro Vocales designados por la representación de los trabajadores, y al menos dos representantes por parte de la Administración.

6.5 Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante la Comisión Paritaria: El Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y la representación de los trabajadores, por sí o a petición de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del Convenio.

6.6 La Comisión Paritaria será convocada por su Presidente de acuerdo con las disposiciones vigentes y a solicitud de cualquiera de las dos partes que la integran.

6.7 La Comisión Paritaria decidirá en el plazo de diez días. Si no se hubiese producido acuerdo, el Presidente de la Comisión Paritaria, a petición de cualquiera de las partes, someterá lo actuado a la autoridad laboral dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

6.8 Los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y se aplicarán en todos los Centros de trabajo del Estado español dependientes del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, tanto en los servicios centrales como en los periféricos, a los que se refiere el artículo 2.º

6.9 Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

**TITULO IV**

**Organización del trabajo**

Art. 7.1 Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio

Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**7.2 Comisión Consultiva.**—Para perfeccionar el tratamiento de determinadas materias en las que la colaboración de la representación de los trabajadores pueda contribuir a un mejor asesoramiento del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones se establece la siguiente Comisión Consultiva, que se ocupará de los temas siguientes: Promoción social, formación profesional, incidencias de las nuevas tecnologías sobre la plantilla de personal laboral, elaboración de programas y baremos de las pruebas selectivas.

La Comisión Consultiva estará compuesta por seis miembros y un Presidente con voz. Tres miembros de la Comisión y el Presidente los designará el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones. Los restantes serán elegidos por la representación de los trabajadores u órgano que sustituya a éste en sus funciones, conforme a la legislación que en cada momento lo regule.

El procedimiento de actuación de esta Comisión, en su función asesora, será establecido por el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones que, al menos, la convocará cada dos meses.

## TITULO V

### Provisión de vacantes, contrataciones e ingresos

La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio, en los diferentes Centros del ámbito de aplicación del mismo, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

**Art. 8.º Orden de prelación.**—Las vacantes del personal fijo que se produzcan en los diferentes Centros Directivos se proveerán por riguroso orden de prelación, a través de las siguientes fases:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Concurso de traslado.
- c) Pruebas de acceso.
- d) Concurso-oposición restringido.
- e) Concurso-oposición libre.

**Art. 9.1 Procedimiento.**—Las sucesivas fases de provisión se desarrollarán con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Reingreso de excedentes voluntarios: La adjudicación de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de la categoría laboral correspondiente, cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la publicación de la plaza vacante y dentro de los plazos previstos en el artículo 31.

b) Concurso de traslado: Podrá concurrir a esta fase todo el personal fijo que ostente la categoría y especialidad correspondiente a la vacante de que se trate. El concurso de traslado se resolverá por el órgano competente, valorando la antigüedad en la categoría laboral y, en caso de igualdad, prevalecerá la antigüedad reconocida a efectos de trienios. Dicho traslado no dará derecho a indemnización alguna. El traslado deberá permanecer como mínimo dos años en la nueva localidad de destino.

c) Pruebas de acceso: Las plazas vacantes, una vez resuelto el concurso de traslados, se proveerán por pruebas de ascenso. Podrá participar en las pruebas de ascenso el personal laboral fijo de la categoría o nivel retributivo inmediatamente inferior a la plaza de que se trate, siempre que tenga doce meses de antigüedad, como mínimo, en dicha categoría.

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

El baremo de méritos y las pruebas de ascenso serán fijadas por la Subsecretaría del Departamento previo informe de la Comisión Consultiva.

Se considerarán méritos:

Estar adscrito al Centro en que se encuentra la vacante.

Pertenecer al mismo grupo de categorías en que se halle clasificada la vacante.

Haber superado con aprovechamiento cursos de formación que habiliten para el desempeño de las funciones propias de la plaza vacante impartidos por Organismos oficiales y debidamente justificados.

d) Concurso-oposición restringido: Las plazas que resultasen vacantes, una vez concluida la fase de ascenso, se proveerán por concurso-oposición restringido.

Podrán participar en esta fase sucesivamente:

1. Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.

2. El personal laboral con contrato temporal en vigor en el momento de la convocatoria de la misma categoría de la plaza convocada y sujeto a este Convenio.

El baremo de méritos y las pruebas a realizar serán fijados por la Subsecretaría del Ministerio, previo informe de la Comisión consultiva.

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos mediante las fases anteriormente reguladas, éstas podrán ser convocadas simultáneamente.

e) Concurso-oposición libre: Las bases de la convocatoria serán elaboradas por la Subsecretaría del Departamento, previo informe de la Comisión Consultiva. Se remitirá al «Boletín Oficial del Estado», para su publicación, el número de plazas por categoría y el lugar en que figuran expuestas las bases de la convocatoria. Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo emitido especialmente para este fin.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose en este anuncio el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos.

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que no podrá en ningún caso exceder del número de plazas convocadas.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos. Hasta tanto no se formalicen los contratos, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna. Con carácter previo a la formalización de los contratos deberá justificarse adecuadamente los requisitos o condiciones exigidos en la convocatoria.

Transcurrido el período de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo. En caso de rescisión del contrato de trabajo, se solicitará informe previo de la representación laboral del centro de trabajo.

**9.2** Para cubrir las vacantes por los sistemas de promoción interna se realizarán un mínimo de dos turnos dentro de los plazos fijados por la normativa relativa a la Oferta de Empleo Público. Las plazas que resulten vacantes se ofrecerán en sistema de acceso libre.

**Art. 10. Contratación temporal.**—Cuando por razones de urgencia no pudieran proveerse los puestos a través del procedimiento regulado en los artículos anteriores, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias, con arreglo al procedimiento siguiente:

Autorización del órgano competente para realizar la contratación temporal, previo informe del Comité del centro o Delegados de Personal.

Convocatoria estableciendo los requisitos que deban reunir los aspirantes y pruebas selectivas a realizar.

Comunicación al Instituto Nacional de Empleo.

**Art. 11. Plazos.**—Las convocatorias para provisión de puestos de personal fijo o personal temporal se expondrán en los tablones de anuncios de todos los centros.

Cuando se trate de contratación temporal, se publicará con un plazo mínimo de cinco días de antelación a la fecha de las pruebas.

**Art. 12. Titulaciones.**—A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual categoría o categorías superiores, excepto las categorías correspondientes a los niveles retributivos 1 y 2.

En los casos de nuevos ingresos, el Departamento exigirá, en su caso, la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para cubrir dichas vacantes.

**Art. 13. Tribunales.**—Los órganos de selección en las fases de pruebas de ascenso, concurso-oposición restringido, concurso-oposición libre y contratación temporal se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por cinco miembros, dos de los cuales serán designados por la representación de los trabajadores, actuando uno de ellos como Secretario.

Los Tribunales serán nombrados por el órgano competente, debiendo reunir sus miembros los requisitos de titulación y/o especialidad propios de cada convocatoria.

La Administración, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

**Art. 14. Período de prueba.**—El período de prueba se fija en quince días para los trabajos sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá el mismo derecho y obligación que el fijo de plantilla de su misma categoría.

profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

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

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## TITULO VI

### Clasificación profesional

Art. 15. Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones se contienen en el anexo I del presente Convenio.

La modificación de plantilla se someterá a informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia.

Art. 16. Trabajos de categoría superior e inferior.

16.1 Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento o de la Dirección del Organismo autónomo correspondiente de tres meses.

16.2 Los trabajos de categoría superior serán realizados provisionalmente por el más antiguo de la categoría inmediatamente inferior en el Servicio, Sección, Departamento, etc.; si éste renunciase o no estuviese capacitado, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

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

Si, por el contrario, no existiera puesto de trabajo vacante de la misma categoría, se estará a lo que dicte la jurisdicción laboral.

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

16.5 Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que 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.

## TITULO VII

### Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 17. A) En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Departamento promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

A fin de dar cumplimiento al párrafo anterior, el Departamento concertará con los Organismos y Centros de la Administración y deberá promover por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral del Departamento.

Estos cursos serán programados por la Subsecretaría del Departamento o Dirección del Organismo Autónomo correspondiente, en colaboración con la representación laboral.

El personal que participe en estos cursos de formación profesional deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la Dirección Técnica del curso solicite.

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

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

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

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo y no producirá merma en la retribución de los trabajadores.

B) En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:

1. Permiso para asistir a los exámenes sin merma de los haberes, de conformidad con el artículo 25, d), del Convenio.

2. División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio.

3. En todo caso, el trabajador estará obligado a presentar los oportunos justificantes de pagos de matrículas ante el Organismo correspondiente.

## TITULO VIII

### Jornada y régimen de trabajo

Art. 18. La jornada de trabajo será de mil setecientas once horas de trabajo efectivo en cómputo anual, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establecieran en futuras normas de ámbito superior.

18.1 La jornada normal de trabajo, para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá el carácter de continuada y de mañana, salvo que expresamente se diga otra cosa en el contrato de trabajo o se acepte voluntariamente. Tendrá una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos de trabajo, respetándose los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada.

18.2 El cumplimiento de la jornada normal se adaptará al régimen que en cada momento se establezca en la Administración Pública.

18.3 Se consideran jornadas especiales a aquellas que, no reguladas en el artículo 19, sean asimismo diferentes a lo señalado en los apartados 1 y 2 de este artículo, cuyo régimen de jornada se regulará previo informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio.

Art. 19.1 Los puestos de trabajo sometidos a régimen de turnos serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes tipo elaborados de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación laboral.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio.

19.2 Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada dependencia el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes.

19.3 Los turnos de trabajo no podrán tener una duración superior a la especificada en la legislación vigente. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

19.4 Ningún trabajador sujeto a régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo, aun después de haber finalizado su jornada laboral, hasta tanto no haya sido relevado del mismo por el correspondiente trabajador, siempre que no hayan transcurrido más de dos horas.

19.5 En el caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su Jefe para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho.

Art. 20.1 En los Centros de trabajo que existan puestos sometidos a turnos, estos turnos se realizarán de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado, salvo petición individual en contra que deberá contar con el acuerdo de la Dirección e informe favorable del Comité de Centro.

A este sistema de rotación podrán incorporarse los componentes del grupo laboral que realicen jornada normal de trabajo.

En estos supuestos se distribuirán entre los trabajadores afectados los correspondientes complementos de puesto de trabajo.

20.2 En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por los trabajadores salvo causa justificada y previa autorización de la Dirección del Centro de trabajo.

Art. 21.1 Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal, en el caso de jornada normal de trabajo, o en el cómputo anual, en el caso de turnos.

21.2 La liquidación de las horas extraordinarias para los trabajadores sometidos a turnos se realizará semestralmente.

21.3 Dichas horas extraordinarias se abonarán con los recargos que se fijan en este Convenio.

Art. 22.1 El personal sujeto a regímenes de turnos descansará en compensación de los días festivos no dominicales las horas o servicios correspondientes a dichos días, de forma prorrateada entre los equipos de trabajo que ocupen los respectivos puestos.

22.2 Los citados descansos se disfrutarán durante el año en turnos de mañana y tarde, salvo en festivos no dominicales y sin que puedan acumularse a las vacaciones de verano.

22.3 Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar del festivo no dominical correspondiente, la Administración vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en el citado día, incrementadas en un 75 por 100.

22.4 Aquellos trabajadores que tengan fijado un cuadrante con un cómputo anual inferior a la jornada máxima establecida en este Convenio disfrutarán, dentro de esta diferencia de horas, la compensación por los festivos no dominicales trabajados, siempre que con esta compensación no se supere el tope máximo de jornada anual.

Art. 23. *Horario especial.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

## TITULO IX

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 24. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración.

Se considerará como período normal de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores con hijos menores en edad escolar tendrán preferencia para elegir un período de vacaciones que coincida con el descanso escolar.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales previa la oportuna justificación.

Cuando por razones del servicio debidamente justificadas un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el período normal, tendrá derecho al disfrute de cuarenta días naturales de vacaciones.

A los trabajadores hijos o temporales que cesen por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

Art. 25. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexorable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. 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 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) El día 6 de diciembre, día de la Constitución, y los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 26. *Permisos no retribuidos.*—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.

Art. 27. *Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.*—A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de licencia por enfermedad siempre que se acredite la misma por los servicios médicos de la Seguridad Social. En este período tendrá derecho a una retribución líquida igual a la que le correspondería percibir en situación en activo, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

Por la Subsecretaría se dictarán instrucciones a los Organismos sobre la forma de confeccionar las nóminas para que, sumadas las percepciones líquidas a cargo del Ministerio con las prestaciones de la incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, se garantice al trabajador enfermo la remuneración indicada. El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluriempleado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración líquida en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resultara superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Organismo.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el médico de la Seguridad Social no emitiera informe propuesta que inicia el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo primero de este artículo. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité correspondiente y, en su caso, de los servicios médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante; una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

El Organismo podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante el reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Organismo por dichas situaciones.

## TITULO X

### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 28. *Suspensión con reserva del puesto.*—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 duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo 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 reincorporarse 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 dependencia 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 perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no existiera

sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

Art. 30. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

Art. 31. *Reingresos.*—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 aquélla.

El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 32. *Extinción del contrato de trabajo.*—Serán causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Art. 33. *Incompatibilidades.*—El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento ministerial u Organismo en que se encontrase excedente.

## TITULO XI

### Régimen disciplinario

Art. 34. Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este título. La facultad disciplinaria del personal comprendido en este Convenio corresponde al Subsecretario del Departamento y, en caso de faltas leves, al Director del Centro correspondiente.

Art. 35. *Faltas leves, graves y muy graves.*—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves y muy graves.

#### 1. Serán faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada cada uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

#### 2. Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores y el abuso de autoridad manifiesta.
- El incumplimiento de las instrucciones en materia de trabajo 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.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento o el abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas cuando de los

mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o incumplimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- La reincidencia en la comisión de más de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### 3. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

Art. 36. La gravedad o levedad de las faltas no enumeradas en el artículo anterior se fijarán en función de los siguientes elementos:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Atentado a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- Falta de consideración con los administrados.
- La reiteración o reincidencias.

Art. 37. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- 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.
- Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.  
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.
- Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.  
Inhabilitación para el ascenso por un período de uno a dos años, que se especificará en la resolución sancionadora.  
Traslado forzoso sin derecho a indemnización, permaneciendo en el nuevo destino por espacio de dos años, que se fijará en la resolución sancionadora.  
Despido.

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 puede 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 incumplimiento.

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 del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 41. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves se oír al interesado y no será preciso la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del Centro respectivo, notificándose ésta por escrito al trabajador.

La sanción no se hará efectiva hasta tanto se emita informe por la representación laboral del Centro, que deberá realizarse en el plazo máximo de tres días hábiles.

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

A) Incoación:

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por el Órgano competente en cada caso, quien podrá delegar esta facultad.

b) En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral, a efectos de recusación, que deberá realizarse en el plazo máximo de tres días hábiles, a contar desde la notificación, y será resuelto por el Órgano competente en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el Instructor o Secretario podrá ser la persona que propuso la sanción. El nombramiento del Instructor deberá recaer en personal que ocupe puesto de Jefatura o similar, a ser posible entre licenciados en Derecho.

B) Instrucción del expediente:

a) El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculcado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

b) El expedientado tendrá un plazo de diez días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

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

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

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

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

C) Resolución:

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

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

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

En los supuestos de abuso de autoridad, el Organismo correspondiente o la Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, de oficio o a petición del afectado o de la representación laboral o sindical, abrirá expediente, que se ajustará al regulado en este capítulo, si se trata de personas sometidas a este Convenio, o, en otro caso, conforme al procedimiento que se determina en su regulación específica.

Art. 42. *Cancelación.*—Transcurridos tres meses, seis meses o un año desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, no sancionadas con el despido, se

acordará la cancelación de las mismas y su exclusión del expediente personal.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 43. 1. De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, se creará un único Comité de Seguridad e Higiene, con ámbito y competencia sobre todas las dependencias del Departamento. Dicho Comité estará compuesto por los miembros que se establecen en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo.

2. Debido a la diversidad de centros de trabajo, y dentro del Comité de Seguridad e Higiene, se considera necesaria la constitución de Subcomités de Seguridad e Higiene en las siguientes dependencias:

Edificio de San Juan de la Cruz, sin número.

Dirección General de la Marina Mercante.

Dirección General de Infraestructura del Transporte.

Secretaría General de Turismo.

3. Podrán existir vigilantes de seguridad en aquellos centros de trabajo específicos que se consideren necesarios.

4. Se tenderá a actuar conjuntamente en aquellos centros de trabajo en los que pudiera existir otro Comité o Subcomité de Seguridad e Higiene.

#### Art. 44. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene:*

A) Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección del Centro, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidos en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras, y, en casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director del Centro a la representación laboral y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de Instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

12. Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

B) El Comité se reunirá, al menos, mensualmente, y siempre que le convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

El Comité, por cada reunión que se celebre, extenderá el acta correspondiente, de la que remitirá una copia a la representación laboral.

Asimismo, enviará mensualmente, al Delegado de Trabajo, una nota informativa sobre la labor desarrollada por el mismo.

C) Cada seis meses, bajo la presidencia del Director del Centro, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los Técnicos, Médicos y mandos intermedios de la misma. En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como los datos técnicos correspondientes a unos y otras, de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados obtenidos y, en su caso, de la asistencia prestada por los Servicios Sanitarios de la Empresa. Igualmente se deliberará sobre las distintas cuestiones de seguridad e higiene propuestas por los asistentes a la reunión, de la que se extenderá el acta correspondiente, copia de la cual se remitirá al Delegado de Trabajo.

D) La reunión del Comité de Seguridad e Higiene se celebrará dentro de las horas de trabajo y, caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

**Art. 45. Obligaciones de los Servicios y Organismos.**—Son obligaciones generales de los Organismos las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de las Ordenanzas y cuantas materias de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2. Adoptar cuantas medidas sean necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en las debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que venga obligado.

4. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos iniciales y anuales, incluida una revisión ginecológica para la mujer trabajadora y orientación sobre la planificación familiar. La realización práctica de estas revisiones y planificaciones familiares se comenzará a implantar a partir de los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

5. Facilitar gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo dos veces al año para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo se entregará a los trabajadores en las fechas indicadas, ropa de verano en el mes de mayo, ropa de invierno en el mes de octubre.

6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas, cuando los trabajadores sufran dolencias o defectos físicos tales como epilepsia, calambres, vértigo, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas y psicossíquicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento Interior o, en su defecto, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8. Establecer aquellos cauces regulares que en cualquier momento permita una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

9. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores.

10. Promover la más completa formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores.

11. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, con el Vigilante de Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el Departamento.

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante a que se refiere el

número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron adoptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene, en su caso, del anexo o anexos que corresponda a las actividades que en el servicio se realicen, y facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a cada uno de sus miembros. De no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

**Art. 46. Obligaciones del personal directivo.**—El personal directivo, técnico y mandos intermedios de los Organismos tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la Ordenanza y en el anexo o anexos de pertinente aplicación, así como las normas o instrucciones y cuanto específicamente estuviere establecido sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Instruir al personal, a quien se refiere el número anterior, de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en lo que implique riesgo específico distinto a los de su ocupación habitual, así como los de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir el que los menores se ocupen de los trabajos que les están prohibidos, así como de obligar a que cesen en sus tareas aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudiera derivarse grandes peligros para su vida o salud o las de compañeros de trabajo.

**Art. 47. Obligaciones de los trabajadores.**—Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en los servicios y mantenimiento de la máxima higiene en los mismos, a cuyo fin deberán cumplir fielmente los proyectos de las Ordenanzas y sus disposiciones complementarias, así como las órdenes o instrucciones que a tales efectos les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

a) Recibir las enseñanzas de Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los Centros de trabajo que les sean facilitados en el Departamento o en las Instituciones del Plan Nacional.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier Centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, evitando enfermedades contagiosas y molestias a sus compañeros de trabajo.

e) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunas o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el servicio médico del Organismo.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los Centros de trabajo ni presentarse ni permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

g) Cooperar en la extinción de siniestros y salvamentos de las víctimas de accidentes de trabajo, en las condiciones que en cada caso fuesen racionalmente exigibles.

h) Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o a uno de sus componentes, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

**Art. 48. Los trabajadores que voluntariamente hubiesen realizado cursillos de Seguridad e Higiene en el Trabajo están obligados, durante un mínimo de un año, al desempeño de las funciones como Vigilantes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

**Art. 49. Servicios médicos de Empresa.**—El Departamento incluirá en sus presupuestos las partidas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

**Art. 50. Responsabilidad del Comité y Subcomités.**—El Comité incurrirá en responsabilidad, con calificación de falta grave, por la no denuncia al Organismo de los incumplimientos de las disposiciones en dicha materia.



## TITULO XIII

## Retribuciones

Art. 51. El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente Convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

## 1. Retribuciones básicas:

Salario base nivel.

## 2. Complementos salariales:

## 2.1 Complementos personales:

Complemento de antigüedad.

Complemento personal transitorio.

## 2.2 Complementos de puestos de trabajo:

Complemento de peligrosidad.

Complemento de nocturnidad.

Complemento de turnicidad.

Complemento de especial responsabilidad.

Complemento de disponibilidad horaria.

## 2.3 Complementos en especie:

Casa-habitación.

## 2.4 Complemento de residencia.

## 2.5 Horas extraordinarias.

## 2.6 Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:

Pagas extraordinarias.

## 3. Percepciones no salariales:

Indemnizaciones por Comisión de Servicio.

Indemnizaciones por traslado.

## Art. 52. Pagos y anticipos.

52.1 Los haberes devengados se abonarán en mensualidades vencidas y dentro de los últimos cinco días laborables del mes correspondiente.

52.2 El pago se efectuará mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o en libreta de ahorro abierta en Entidad bancaria o de crédito de la que sea titular el trabajador, remitiéndose al mismo la hoja salarial con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

Art. 53.1 El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 69, tendrá derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados en el mes en curso.

53.2 Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

Art. 54.1 El salario base nivel (SBN) es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

54.2 Existen diez niveles económicos de salario base nivel (SBN) en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo I de este Convenio.

54.3 La cuantía del salario base nivel, para cada categoría, será la que se establece en el anexo II.

Art. 55.1 Todo el personal percibirá, con carácter general en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

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

c) El valor del nuevo trienio para 1987 es de 2.500 pesetas, sin distinción de categorías.

55.2 Asimismo se reconocerán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados en el período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral, siempre que en este último caso se adquiera la condición de personal fijo.

55.3 Los trienios empezarán a devengarse a partir del día

primero del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Art. 56.1. *Complemento de peligrosidad.*-Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos y tóxicos, previa valoración de los informes técnicos emitidos por los Gabinetes de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo y Resolución favorable de la autoridad laboral competente.

56.2 La cuantía del citado complemento para cada nivel retributivo será la que establece el anexo II de este Convenio.

56.3 Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Art. 57.1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán retribuidas, conforme se señala en el anexo II, calculadas según la fórmula:

$$\frac{\text{Salario base nivel} \times 12 + \text{P.E.}}{1.711} \times 0,25$$

57.2 A efectos prácticos, su retribución se realizará mediante un complemento fijo, de carácter mensual, determinado sobre el cómputo anual correspondiente por puesto de trabajo y en función del horario operativo del centro y de la composición del puesto.

Art. 58.1. El complemento de turnicidad se percibirá por aquellos trabajadores que realicen los turnos rotativos de trabajo regulados en el artículo 19 del presente Convenio.

58.2 La cuantía de este complemento será la que se determine en el anexo II de este Convenio Colectivo.

58.3 Dicho complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

58.4 Su percepción será incompatible con la del complemento de nocturnidad.

Art. 59.1 *Complemento 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 mando, de manejo de fondos públicos y de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

59.2 Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

59.3 En los catálogos de puestos de trabajo se hará constar los puestos a los que corresponda la percepción de este complemento.

59.4 La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo II.

Art. 60.1. *Complemento de disponibilidad horaria.*-Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios, conllevando la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización del trabajo así lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo.

60.2 La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo II.

60.3 La percepción de este complemento será incompatible con el complemento de turnicidad, así como en la realización de horas extraordinarias.

Art. 61.1 El valor del salario/hora ordinaria para cada nivel retributivo o categoría, se calculará mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{(\text{SBN} + \text{T} + \text{CTP}) \times 12 + 2 \text{ P.E.}}{1826}$$

El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario/hora ordinaria en un 75 por 100, es decir,

$$\frac{(\text{SBN} + \text{T} + \text{CTP}) \times 12 + 2 \text{ P.E.}}{1826} \times 1,75$$

SBN = Salario base nivel.

CTP = Complemento de peligrosidad.

T = Antigüedad.

PE = Paga extraordinaria.

61.2 El número de horas extraordinarias no podrá sobrepasar los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

61.3 Por necesidades perentorias, urgentes o de máxima actividad del servicio, todos los trabajadores podrán ser requeridos para realizar trabajos ocasionales en su Centro de trabajo, fuera de

u jornada habitual, y siempre que no sea a continuación de ésta, computándose como tiempo efectivo de trabajo el que se invierta en el desplazamiento, cuando el trabajador se hallara fuera del Centro de trabajo.

El tiempo de trabajo empleado se abonará en concepto de trabajos extraordinarios, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario hora base. Será compatible con la percepción de las horas nocturnas que durante el trabajo extraordinario pudieran realizarse.

Art. 62. Aquellos trabajadores que, en razón de su puesto de trabajo y dentro de su categoría profesional desempeñen actividades o funciones que impliquen una especial responsabilidad, cuando tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable y les sea exigible la disponibilidad horaria en su puesto de trabajo, mediante la realización de una jornada superior a la normal, percibirán la cuantía que para este supuesto se especifica en el anexo II. Su percepción será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

Art. 63.1. Todos los trabajadores fijos, interinos y temporales sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas en la cuantía que se fija en el anexo II e incrementada con el complemento de antigüedad.

63.2. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año cobrará la parte proporcional de las mismas de acuerdo con el tiempo trabajado.

63.3. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en el Centro de trabajo en los días laborables anteriores al 1 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Art. 64. *Complemento de residencia.*—Por efecto de la vigente Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987 se incrementa en un 5 por 100 respecto a las cuantías vigentes en 1986, para los trabajadores de Ceuta y Melilla.

De conformidad con el epígrafe XI.5, G) del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986), queda suprimido el complemento de residencia para los trabajadores del resto de España. No obstante, aquellos que hasta la fecha lo vinieran percibiendo, lo mantendrán en concepto de complemento personal no absorbible de residencia en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Art. 65.1. Tienen derecho al complemento de casa-habitación los Vigilantes Jurados y Guardeses de instalaciones especiales que, por razón de su destino y por determinación de la Subsecretaría del Departamento o del Organismo Autónomo correspondiente hayan de residir permanentemente en la instalación.

65.2. La casa-habitación se utilizará dentro de la instalación oficial con la adecuada independencia y se cesará en su disfrute por cambio de destino.

Art. 66.1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondieran por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deban estas circunstancias a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

66.2. Operará la compensación y absorción previstas en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo establecido en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas establecidas en el epígrafe XI-B) del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986).

Art. 67. *Premios.*—El Subsecretario o Director del Organismo Autónomo correspondiente, bien sea a su propia iniciativa o a propuesta de Directores de las Unidades del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones o de la representación de los trabajadores, podrán conceder premios a los trabajadores que por su conducta, laboriosidad u otras cualidades notables se hagan acreedores a dicha recompensa, que será acordada discrecionalmente.

Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, cantidades en metálico, becas para cursillos de perfeccionamiento o aumento de vacaciones.

Tales recompensas se harán constar en el expediente personal del interesado.

Art. 68. *Movilidad funcional y geográfica. Indemnizaciones del servicio.*

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

Dicho cambio del puesto de trabajo se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado y sin derecho a indemnización alguna, y para llevarla a efecto será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal correspondiente, que deberá emitirse en un plazo máximo de tres días.

**Movilidad geográfica.**—A efectos de este Convenio se entenderá por residencia habitual del trabajador aquella en la que se encuentra el Centro de trabajo donde preste sus servicios, salvo que en contrato figure otra distinta, en cuyo caso no adquirirá ningún derecho por este motivo.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivados de comisiones de servicios ordenadas por la Administración, estarán reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio («Boletín Oficial del Estado» número 169, de 17 de julio), en lo que respecta a las cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas. A estos efectos, los grupos de clasificación son los que a continuación se indican.

CUADRO ANEXO

Nivel	Grupo
1 } 2 } .....	II
3 } 4 } .....	III
5 } 6 } 7 } 8 } .....	IV
9 } 10 }	

**Desplazamientos.**—Por razones técnicas de organización o producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad del Departamento, los trabajadores podrán ser desplazados para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual.

En todos los casos, el Organismo deberá avisar al trabajador con la máxima antelación posible. Cuando el desplazamiento se prevea superior a tres meses será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con quince días de antelación, en el que se hará constar la duración estimada de dicho desplazamiento.

Existirán los siguientes tipos de desplazamiento, cuyas dietas serán de la siguiente cuantía:

**Tipo I.** Es aquel en el que el trabajador, desplazado de forma esporádica por razones de servicio a un lugar fuera del término municipal de su habitual residencia, debe efectuar la comida en el lugar de prestación del trabajo.

**Tipo II.** Es aquel en el que el trabajador, por hallarse desplazado, tiene que pernoctar fuera de su residencia habitual.

**Tipo III.** Desplazamientos al extranjero.—Este desplazamiento deberá ser autorizado por la Subsecretaría y dará derecho a la percepción de las dietas señaladas, con carácter general, a la Administración Pública.

**Indemnización por kilometraje.**—En aquellos casos en los que se le autorice al trabajador los desplazamientos en vehículo propio, percibirán como indemnización por kilómetros la establecida en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio.

La cuantía de estas dietas se regulará por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, o norma que le sustituya.

**Traslados:**

**Traslado voluntario o por mutuo acuerdo.**—En los casos de traslados voluntarios o por mutuo acuerdo no se precisa la tramitación del expediente ante la autoridad laboral, dándose cuenta del mismo a la representación laboral.

Este traslado no dará derecho a indemnización o dietas de ninguna clase.

**Traslado forzoso.**—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, salvo que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral, previo

expediente tramitado al efecto, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Por los traslados forzosos será preceptiva la autorización de la Subsecretaría del Ministerio y el informe previo de la representación laboral.

Existirán los siguientes tipos de traslado forzoso con cambio de residencia:

Tipo a) Dentro del Organismo o entre Organismos por trabajos determinados y tiempo definido superior a un año.

En este tipo de traslado el trabajador podrá optar entre:

Percibir dietas de 2.950 pesetas por día durante el tiempo que dure el traslado.

Percibir una indemnización a tanto alzado y resultante de la siguiente fórmula: 511.200/60 por número de meses que dure el traslado, más una indemnización de 21.300 pesetas mensuales para vivienda en caso de que el Ministerio no se la facilite.

Independientemente de las indemnizaciones anteriores, se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos del trabajador trasladado, cuando éstos cursen estudios de EGB, BUP o COU, o en su defecto el abono de los gastos de escolarización. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a seis días de estancia en su domicilio cada trimestre, sin que en dichos días se computen los de viajes, y los gastos serán a cargo del Organismo, en el supuesto del apartado a).

Tipo b) Dentro del Organismo o entre Organismos, por tiempo indefinido superior a cinco años.

Este tipo de traslado dará derecho a percibir indemnizaciones:

Una cantidad a tanto alzado de 511.200 pesetas, incrementadas en un 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

Abono de los gastos de viaje y de dos dietas de 4.400 pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

Si el Ministerio no facilitara vivienda al trabajador, le abonará una cantidad a tanto alzado de 745.500 pesetas más un 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

Asimismo se garantizará la escolarización en los términos establecidos para traslados tipo a).

Para los dos tipos de traslados reseñados tendrán prioridad frente a los demás trabajadores los representantes legales de los mismos, a quienes deberá respetárseles las permanencias en sus puestos de trabajo.

Asimismo, los trabajadores con capacidad disminuida tendrán prioridad después de los representantes legales de los trabajadores para no ser trasladados cuando ello implique cambio de residencia, salvo renuncia expresa a este derecho.

En los traslados entre Organismos de tipo b), y en relación con su ámbito, el orden de prioridad será:

- 1.º Provincial.
- 2.º De mayor a menor proximidad geográfica.

En todos estos casos estarán comprendidos los traslados de trabajadores de la misma actividad profesional entre Organismos y que motiven cambio de residencia.

## TITULO XIV

### Asistencia y acción social

Art. 69. *Anticipos.*-Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar para casos de necesidad justificada anticipos sin intereses hasta el importe de tres mensualidades del salario; la amortización se hará en un plazo máximo de dieciocho meses. No se concederá otro anticipo sin haber amortizado el que esté en curso. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida presupuestaria a tal efecto.

Para la concesión de dichos anticipos será necesario solicitud del interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro, certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivo los mismos e informe del Comité del Centro o Delegado de personal.

Art. 70. *Seguro de vida y accidente.*-El Departamento concretará para todo el personal afectado por este Convenio un Seguro Colectivo para cubrir riesgos de muerte o incapacidad permanente y absoluta.

Art. 71. *Guarderías Infantiles.*-Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos menores de cuatro años que convivan con ellos y que acrediten la asistencia de los mismos a una Guardería tendrán derecho a una ayuda económica, cuya cantidad vendrá determinada por las disponibilidades de crédito existentes. La Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia determinará la cuantía de esta ayuda.

Art. 72. *Bolsa de estudio.*-Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a bolsa de estudio, cuya cuantía vendrá determinada por las disponibilidades de crédito existente. La Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia determinará la cuantía, baremos y requisitos que deban reunir los beneficiarios de dichas bolsas de estudio.

## TITULO XV

### Fomento del empleo

Art. 73.1 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 esa causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

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

Art. 74.1 Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y nueve y sesenta y cuatro años, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, durante dicho período, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

74.2 Dichos trabajadores devengarán las pensiones que legal y reglamentariamente les corresponda por sus años de cotización efectuados al Régimen General de la Seguridad Social.

74.3 Los trabajadores en situación de capacidad disminuida que en virtud de Resolución se hayan acoplado a otro puesto distinto del que les correspondiera, recibirán de la Administración el complemento de la pensión a que tengan derecho, si se jubilan de forma voluntaria y anticipada, hasta la que le hubiera correspondido de jubilarse de forma forzosa y hasta los sesenta y cinco años.

74.4 Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los cincuenta y nueve y los sesenta y tres años y once meses recibirá un premio de jubilación de 30.000 pesetas por cada año que le falta para cumplir los sesenta y cuatro.

## TITULO XVI

### Derecho de representación sindical

Art. 75. *Derecho de representación colectiva.*-Para configurar el contenido básico de la regulación de la representación del personal laboral, debe tenerse presente la naturaleza de los Organismos y las características de sus Centros de trabajo, que puede sintetizarse como sigue:

- a) Volumen del personal ocupado.
- b) Multiplicidad de Centros de diferentes características.
- c) La gran dispersión geográfica de éstos.

Por lo cual, y con el fin de dar cumplimiento a lo regulado por el título II del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán las normas electorales vigentes, constituyendo los Comités de Empresa de ámbito regional o Delegados de personal para todos los Organismos siguientes:

Dirección General de la Marina Mercante.  
Secretaría General de Turismo.  
Instituto Nacional de Promoción del Turismo (INPROTUR).  
Direcciones Generales de Transportes Terrestres, Infraestructura y Subsecretaría del Departamento.

Con la misma proporción que arrojen los resultados electorales se formará una Comisión Negociadora, con igual número de representantes por la representación de los trabajadores y la Administración.

Art. 76. *Funciones de los Comités y Delegados de personal.*-Los Comités de Empresa y Delegados de personal tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

1. Dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número quedará limitado por el criterio de una honrada gestión.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe inmediato superior.