

## 3. Importes a ingresar.

Precio ofertado Porcentaje	Importe nominal Millones	Importe efectivo a ingresar por cada bono Pesetas
104,000	42.900.000	10.400,00
104,125 y superiores	10.501.000	10.412,50

## 4. Período de suscripción posterior a la subasta.

Se abre un período de suscripción al precio medio ponderado, es decir, al 104,125 por 100, que finalizará el 18 de abril de 1988, y durante el que se podrán suscribir bonos, al 11,70 por 100, por un importe nominal total de 53.401,00 millones de pesetas, con un límite por suscriptor de 25 millones de pesetas nominales. Los bonos suscritos en este período tendrán las mismas características de los adjudicados en la subasta en virtud de ofertas en que se solicitaba un precio igual o superior al precio medio ponderado redondeado, es decir, el precio de suscripción será el 104,125 por 100 e ingresarán 10.412,50 pesetas por cada bono suscrito.

Madrid, 7 de abril de 1988.-El Director general, Pedro Martínez Méndez.

## 9020 BANCO DE ESPAÑA

## Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 12 de abril de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	111,887	112,167
1 dólar canadiense	90,267	90,493
1 franco francés	19,565	19,613
1 libra esterlina	206,981	207,499
1 libra irlandesa	177,628	178,072
1 franco suizo	80,200	80,400
100 francos belgas	317,050	317,844
1 marco alemán	66,373	66,539
100 liras italianas	8,947	8,969
1 florín holandés	59,131	59,279
1 corona sueca	18,866	18,914
1 corona danesa	17,328	17,372
1 corona noruega	17,821	17,865
1 marco finlandés	27,728	27,798
100 chelines austriacos	945,407	947,773
100 escudos portugueses	81,188	81,392
100 yens japoneses	88,508	88,730
1 dólar australiano	82,996	83,204
100 dracmas griegas	83,196	83,404
1 ECU	137,847	138,193

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9021 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo único para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Empleo.*

Vistos el texto del Convenio Colectivo único para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 1988, de una parte por la representación sindical de Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) en los citados Organismos en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación de la Administración al que se acompaña informe

favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 30 de marzo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO UNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL E INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO

#### PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes de la Administración del Estado designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Resolución de 17 de noviembre de 1987, y por parte social por los representantes de UGT, CC OO y USO.

En este Convenio se ha procedido a la refundición y homogeneización de las normas convencionales que regulaban las condiciones laborales aplicables al personal laboral de los colectivos siguientes:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.  
Instituto Nacional de Empleo (INEM).

#### TITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación, denuncia y prórroga

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*-1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de las Unidades y Centros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en los correspondientes del INEM.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal acogido a los Convenios Colectivos de Hostelería de Málaga y Guipúzcoa, que se aplican al personal laboral que presta sus servicios en el Centro de Formación Ocupacional «Hotel Escuela de Marbella», dependiente del INEM, y al de la «Casa del Trabajador» de Irún, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

b) El personal laboral adscrito al Organismo Autónomo Organización de Trabajos Portuarios (OTP).

c) El personal laboral dependiente de la Secretaría General para la Seguridad Social y de sus Entidades Gestoras.

d) El personal laboral que presta servicios en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Todo esto, no obstante, sin perjuicio de la posterior adhesión, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto, de los colectivos citados en el apartado a) del 2.º punto de este artículo.

Art. 2.º *Ambito personal.*-1. Por personal al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del INEM, se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en las distintas Unidades Administrativas dependientes de aquéllos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio.

a) El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscritos contratos de obras o servicios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las Unidades Administrativas de los mismos.

b) El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo para la realización de

trabajos concretos o específicos, o, en tanto subsistan, de colaboración temporal.

c) Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y/o el INEM se derive de la aceptación de una minuta.

d) El personal laboral destinado en el extranjero.

e) El personal laboral «experto docente» sujeto a contrato de obra o servicio determinado, que se rige por lo establecido en su contrato de trabajo y las normas generales de aplicación.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.-1. Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades Administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM.

2. El presente Convenio no será de aplicación en las Unidades Administrativas que estén situadas fuera del territorio nacional.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1987. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1987.

## TITULO II

### Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Art. 5.º El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1988, por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año.

Art. 7.º Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de mayo de 1988.

## TITULO III

### Organización del trabajo

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

## TITULO IV

### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º 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. 10. El procedimiento para la provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM, y que sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público, se realizará a través de las siguientes fases y orden de prelación:

1. Reingreso de excedentes voluntarios.
2. Concurso de traslados.
3. Concurso-oposición de ascenso.
4. Concurso-oposición restringido.
5. Concurso-oposición libre.

Art. 11. *Procedimiento*.-1. Reingreso de excedentes voluntarios: El trabajador en situación de excedencia voluntaria, transcurrido el primer año de la misma, podrá solicitar el reingreso en las condiciones establecidas en el artículo 44 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

Si el trabajador no solicitase su reingreso en quince días, al menos, antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo, causando baja definitiva en el Organismo correspondiente.

Cuando el reingreso se realice en distinta provincia de la que tenía asignada el trabajador antes de obtener la excedencia, se le concederá derecho preferente para optar en concurso de traslado a la primera vacante de su categoría que se produzca en la provincia de origen.

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

2. Concurso de traslados: Podrán concurrir al concurso de traslados todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo.
- b) Estar destinado en Centro distinto al de la plaza convocada.
- c) Ostentar la misma categoría, y en el caso de personal de Oficios Varios, también la misma especialidad que la de la plaza convocada. No obstante lo anterior, en el supuesto de solicitudes de traslado de trabajadores que pertenezcan al mismo grupo profesional y nivel económico que el de la plaza convocada, se procederá a su estudio por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE).

En esta fase de la provisión de vacantes, se ofertará el 75 por 100 de las plazas autorizadas en la correspondiente oferta de empleo público.

El concurso de traslados se resolverá de acuerdo con el baremo que al efecto se adopte en Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

Que el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo en la provincia a la que se solicita el traslado.

Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad.

Antigüedad del trabajador fijo de plantilla en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM.

Hasta la fecha de reunión del órgano de selección encargado de efectuar la propuesta de traslado, los trabajadores que lo hubieran solicitado podrán retirar su petición de traslado.

Resuelto el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en el plazo máximo de un mes, disponiendo, en el supuesto de que ocasione cambio de residencia y dentro de este plazo de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias de dicho traslado, no pudiendo renunciarse al mismo ni tampoco solicitar otro nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el nuevo destino.

El traslado voluntario en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

En ningún caso podrá producirse el traslado voluntario por el mero transcurso del tiempo.

3. Concurso-oposición de ascenso: Una vez resuelto el concurso de traslados, las vacantes resultantes del mismo serán convocadas en turno de ascenso.

Podrán participar en este concurso el personal laboral fijo que esté clasificado en el nivel o categoría profesional inmediatamente inferior al de la plaza convocada y siempre que posea, al menos, una antigüedad mínima de siete meses en su actual categoría profesional y la titulación específica de la plaza convocada.

También podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que sin reunir el requisito de titulación exigido ostente, durante un periodo continuado de dos años, la categoría profesional inmediatamente inferior, excepto en los casos de categorías profesionales para cuyo ascenso se exige titulación de grado medio o superior. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, podrá acceder por este sistema, a los niveles 1 y 2 del grupo profesional de Informática, el personal que perteneciente al mismo esté prestando servicios a 30 de noviembre de 1987.

El concurso-oposición tendrá carácter nacional y consistirá en la aplicación de pruebas y baremos profesionales que se consideren procedentes.

Resuelto el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en el plazo máximo de un mes, disponiéndose dentro de este plazo, cuando el ascenso ocasione un cambio de localidad, de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias del traslado.

El concurso de ascenso en ningún caso dará derecho a indemnización alguna por traslado.

En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicio.

4. Concurso-oposición restringido: Una vez resuelto el concurso de ascenso, y con vigencia exclusiva hasta la finalización de la oferta de 1987, y, en todo caso, hasta la firma del nuevo Convenio, las plazas no cubiertas del cupo de vacantes destinadas al mismo se convocarán mediante concurso-oposición restringido.

Podrán participar en esta fase:

- a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.
- b) Todo el personal que mantenga o haya mantenido una relación contractual temporal con el Organismo respectivo, de la misma categoría de la plaza convocada, y cuya duración hubiera sido de 365 días al menos, en los cinco últimos años anteriores a la convocatoria.

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

No podrán cubrirse en ninguna de las fases anteriores más plazas de cada categoría de las ofertadas en la correspondiente convocatoria.

6. Concurso-oposición libre: El resto de las plazas, junto con las que resulten vacantes una vez concluidas las fases anteriores, se ofertarán mediante convocatoria pública anual, por el sistema de concurso-oposición libre, para personal laboral fijo de nuevo ingreso.

El desarrollo de este proceso selectivo se justará a lo establecido al efecto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Art. 12. *Proceso de selección.*—Las convocatorias para la provisión de vacantes en las fases de traslados, ascenso y concurso-oposición restringido se publicarán en los tablones de anuncios de todas las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM.

Las convocatorias para la provisión de vacantes en la fase de concurso-oposición libre, además de la publicación prevista en el párrafo anterior, se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado», figurando al menos el número de plazas, destino, categoría profesional y lugar en el que están expuestas las bases de convocatoria.

Las convocatorias y sus bases, aprobadas por el Órgano competente, determinarán los requisitos que han de ostentar los aspirantes así como los baremos de méritos y pruebas a realizar, ajustándose en todo momento a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Los baremos de méritos a aplicar a cada grupo profesional se confeccionarán de acuerdo con la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), de conformidad con los conceptos y porcentajes establecidos en el epígrafe III, apartado c), del vigente Acuerdo Marco. En el supuesto desacuerdo en el baremo de méritos, la Administración procederá de la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a dicha Comisión.

En las fases de ascenso, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre se constituirá un Órgano de selección, que estará encargado de la aplicación del baremo de méritos y de la calificación de las pruebas selectivas.

Dicho Órgano de selección deberá estar constituido por un número impar de miembros, de los cuales, seis serán designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio (en la siguiente proporción: UGT, cuatro miembros, y USO, dos miembros), entre trabajadores del colectivo de igual o superior categoría a la plaza convocada.

Podrá funcionar una Comisión Permanente de Selección que, en todo caso, respetará lo establecido en el párrafo anterior.

En ambos casos, para la realización de todas o alguna de las pruebas la Administración, a propuesta de los Órganos de selección, podrá designar asesores, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

Art. 13. *Contratación de personal laboral no permanente.*—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM podrán proceder a contratar personal no permanente solamente en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

No podrá acudir a la contratación de personal laboral no permanente cuando los trabajos objeto de contratación puedan ser atendidos por personal fijo del Departamento y sean tareas permanentes del mismo. Las vacantes que se produzcan de personal fijo que por ineludibles necesidades del servicio exijan la cobertura inmediata y urgente de las mismas, se cubrirán, con carácter de interinidad, mediante contrato de trabajo sujeto a la condición resolutoria «hasta que el puesto sea definitivamente cubierto a través de la Oferta de Empleo Público».

La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición previa convocatoria pública en los tablones de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer. En estos casos la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista caracteres de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de idéntica categoría laboral y en la misma localidad, dando preferencia a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación en las mismas.

Excepcionalmente, podrá ejecutarse de forma directa mediante los sistemas de selección de las Oficinas de Empleo. En este caso,

se informará a la presentación de los trabajadores de las contrataciones realizadas.

Art. 14. *Incompatibilidades.*—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida por la aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio.

Art. 15. *Período de prueba.*—La contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un período de trabajo efectivo de:

Tres meses para Técnicos Superiores y Medios.

Un mes para el resto de las categorías, excepto para el personal no cualificado, que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera fijo de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La no superación del período de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores, con expresión de las causas que lo motivan.

La situación de ILT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, excepto en los supuestos de contratación temporal, en cuyo caso se estará a lo establecido en la normativa aplicable a la misma.

#### Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 16. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Órgano competente de la Administración podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho meses, durante dos años. Será necesario el previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

Art. 17. 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 presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Art. 18. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 19. 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 V

##### Clasificación profesional

Art. 20. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional, deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 22. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la

obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles enumerados (tabla de asimilaciones. Anexo I).

Art. 23. Las funciones y contenido más significativos de cada categoría profesional figuran como apéndice del presente Convenio, si bien con carácter provisional hasta su determinación por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE). Las categorías profesionales no citadas o no definidas expresamente, se entiende que lo son con carácter provisional, en tanto no se efectúe la reclasificación correspondiente por la citada Comisión Paritaria, manteniéndose la definición de las mismas contenida en los Convenios que le eran de aplicación a 31 de diciembre de 1984.

#### Categorías profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM

Categorías en vigor	Nivel
Titulado Superior, Gerente de Comedor, Subdirector Redacción, Jefe Sec. Redacción, Redactor	1
Titulado Grado Medio, Maestro/a Guardería, ATS Guardería SS.CC.	2
Jefe de Cocina, Jefe de Mantenimiento, Jefe Imprenta, Jefe 1.ª Admvo., Técnico Aux. no Titulado, Jefe 2.ª Admvo., Jefe Sección Taller, Encargado, Regente	3
Cocinero 1.ª, Oficial 1.ª de Oficio, Oficial 1.ª Admvo., Jefe Equipo, Jefe Comedor, Cocinero, Ayte. Biblioteca y Archivos, Ayte. Redacción, Taquígrafo Redacción, Corrector	4
Camarero, Gobernante/a, Motorista, Cuidador/a Guardería, Oficial 2.ª Oficio, Oficial 2.ª Admvo.	5
Telefonista, Almacenero, Oficial 3.ª Oficios, Auxiliar Admvo., Ayudante cocina, Ayudante Comedor, Conserje	6
Vigilante aparcamiento, Vigilante (nocturno o diurno), Portero, Repartidor, Ordenanza, Subalterno, Peón o Mozo	7
Limpiador/a, Personal cocina y limpieza, Empleador/a lavadero	8
<b>Categorías u extinguir</b>	
Oficial Reprografía, Oficial Mantenim., Encargado Control, Encarg. Vigilancia, Telefonista-recep., Ayte. almacén	4

Art. 24. *Catálogo de puestos de trabajo.*-1. El catálogo de puestos de trabajo de personal laboral fijo podrá ser modificado de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del INEM sobre la base de las propuestas formuladas por los correspondientes servicios, previo informe de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de quince días.

2. Antes del 31 de mayo de cada año se hará pública la relación nominal de personal laboral, con indicación de categoría, antigüedad y destino. Asimismo, se publicará el catálogo de puestos de trabajo por categorías profesionales.

#### TÍTULO VI

##### Jornada y horarios

Art. 25. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece en 1.711 horas, distribuidas semanalmente en treinta y siete horas treinta minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establezcan en futuras normas de ámbito superior.

Art. 26. Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso será ésta la que estén obligados a prestar. Ello, no obstante, a petición del trabajador la Administración podrá conceder en este supuesto, previa autorización del Ministerio de Economía y Hacienda, la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el punto anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 27. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Art. 28. El horario de trabajo se adaptará al establecido con carácter general en la Administración Pública, salvo que expresamente se especifique otro horario en el contrato de trabajo o se acepte voluntariamente.

Art. 29. En los puestos de trabajo en los que se exija la presencia continua, aun sin llegar a las veinticuatro horas, durante

los siete días de la semana, y cuya cobertura se realice por el sistema de turnos rotativos, el personal trabajará obligatoriamente durante quince turnos en días festivos, pudiendo la Administración, si las necesidades del servicio así lo exigieran, ampliar este número en cinco más. No se podrá trabajar más de dos fines de semana o más de dos festivos seguidos.

Art. 30. Los puestos de trabajo sometidos a régimen de turnos rotativos 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. En el primer mes del año la Administración se compromete a publicar el cuadrante anual de servicios en turnos rotativos.

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

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.

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

Art. 32. Si el trabajador hubiera sido contratado para una jornada inferior a la normal, el horario que está obligado a realizar es el establecido en el propio contrato de trabajo, y, en el caso de no estar especificado, el que viene efectuando en la actualidad.

Art. 33. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio o un medio, como máximo, de la duración de aquella.

Art. 34. En la modificación de los horarios de trabajo se estará a lo que se dispone al respecto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Art. 35. Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Art. 36. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 42 del presente Convenio.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*-1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM adquieren el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose supuestos realmente excepcionales, propiciándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen anual al trabajador y a la representación laboral.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5. El módulo de devengo o compensación de horas extraordinarias será el siguiente:

Devengo: Salario hora x 1,75.

Compensación: Dos horas por una.

#### TÍTULO VII

##### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 38. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico o 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.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 42, d), de este Convenio.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por el Organismo al que pertenece:

Los trabajadores que soliciten los cursos, a que se refiere este apartado, tendrán derecho a lo siguiente:

a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma hasta un 50 por 100 de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con el día de trabajo.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El trabajador solicitará a la Subsecretaría del Departamento, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo.

Por la Administración se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido o no retribuido. Los acuerdos adoptados serán comunicados a la representación de los trabajadores.

Se informará trimestralmente a la Comisión de Formación y Promoción Profesional, a que se alude en el artículo 39 de este Convenio, de la motivación y volumen de las acciones formativas autorizadas.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación 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 del Organismo.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM podrán enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia al mismo se puedan derivar beneficios para la Administración.

Art. 39. Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente por doce miembros, seis de la Administración y seis de los Sindicatos firmantes de este Convenio (cuatro por UGT y dos por USO) para la planificación, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos y evaluación de las distintas actuaciones formativas.

La Comisión estudiará las necesidades reales de formación con vistas a la elaboración de un plan de formación profesional de los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

## TITULO VIII

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 40. *Vacaciones anuales*.-1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un periodo de vacaciones anual de un mes natural.

2. Los trabajadores que en fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. Y cuando las necesidades del servicio aconsejen el cierre del Centro o de la Unidad Administrativa el disfrute de las vacaciones se ajustará a este período. En este caso, los trabajadores que no hubieran completado un año entero de servicio no sufrirán menoscabo alguno en su salario.

3. La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores, y deberá ser tenida en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los beneficiarios. Preferentemente, respecto al resto de los meses del año, se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre.

4. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tablones de anuncios.

Art. 41. *Licencias*.-El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 42. *Permisos retribuidos*.-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: Hijos y nietos; en línea recta ascendente, padres y abuelos, y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

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. El trabajador residente en provincia distinta a la del lugar de todo este tipo de pruebas tendrá derecho a un día más de permiso retribuido por desplazamiento, siempre que no exceda en conjunto los diez días al año.

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

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

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

h) En el caso de recién nacidos adoptados, se concederá a la madre adoptiva un permiso retribuido hasta que los mismos cumplan los noventa y ocho días de edad, siempre que en el momento de la concesión del permiso se encuentre en tramitación formal su adopción legal.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

## TITULO IX

### Suspensión del contrato de trabajo

Art. 43. 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 biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.

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

Este personal tendrá derecho al 50 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las pagas extraordinarias, siempre que el interesado tenga hijo/s, o parientes en primer grado incapacitados, que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

El personal que realice el servicio militar voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente percibirá estas cantidades durante el número de meses que las disposiciones vigentes determinen como duración del servicio militar obligatorio, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

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 del cese en el cargo o función sindical.

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

Art. 44. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el INEM.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

Art. 45. 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 hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en una plaza vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el INEM.

Art. 46. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría, y existiera una vacante en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella o bien esperará se produzca aquélla.

Art. 47. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 48. En los casos de baja por maternidad e ILT, legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses.

## TITULO X

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 49. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de precaución de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Organos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 50. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e

higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 51. La formulación de la política de seguridad e higiene en cada centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan reaccionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y, con periodicidad trianual, en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 52. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica, la Administración podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad, o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 53. Medidas.-Son obligaciones generales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fueran 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. Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas u obstáculos que dificulten su movilidad física.
4. Proveer cuanto fuera preciso, tanto para el mantenimiento como para la protección de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.
5. Tener a disposición de su personal y de cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. De no existir Comité, a disposición del Vigilante de Seguridad.
6. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM llevarán a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos centros de trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.
7. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual, que serán garantizados por la Administración siendo obligatorios para los mismos. En el supuesto de trabajadores que efectúen manipulación de alimentos estarán obligados a realizar los reconocimientos que la normativa al efecto establezca para obtener y mantener dicha acreditación.

Art. 54. Durante el periodo de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos o técnicos de seguridad se estime que la permanencia en éste, resulte perjudicial para la madre o el feto.

En aquellos casos con riesgo específico que pudiera presentarse, se atenderán las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Art. 55. Hasta tanto se constituyan las Juntas de Personal u otros Organos competentes en materia de seguridad e higiene en el

trabajo, ejercerán estas funciones los actuales Comités o Vigilantes de Seguridad existentes en la actualidad.

**Art. 56. Ropa de trabajo.**—1. La Administración está obligada a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores a lo normal.

2. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada, un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.

3. Cuando las condiciones de trabajo o medio ambiente exijan una especial protección de los trabajadores, los Centros contarán con dotación de prendas al efecto, independientemente de las que se han determinado como adscripción personal como: Guantes de protección o sanitarios, mascarillas, etcétera.

4. La Administración podrá además facilitar ropa de trabajo o elementos de identificación en los casos no contemplados anteriormente.

5. El trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por la Administración.

**Art. 57. Dotación de vestuario de trabajo.**—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM proporcionará al personal que se cita, el siguiente vestuario de trabajo:

Dos camisas, dos pares de calcetines, una corbata y un par de zapatos al año, al personal laboral de las siguientes características:

Encargados y Jefes de equipo.  
Ayudantes de biblioteca y archivo.  
Oficiales de primera, segunda y tercera de Oficio.  
Oficiales de Reprografía.  
Almaceneros y Ayudantes de almacén.  
Encargados de control.  
Ordenanzas.  
Encargados de vigilancia.  
Conserjes.  
Vigilantes.  
Vigilantes de aparcamiento.  
Peones o Mozos.

Además de lo anteriormente citado, se proporcionará:

Dos conjuntos de cazadora y pantalón o dos monos, en su caso, al año, a los Oficiales de primera, segunda y tercera de Oficio.

Dos batas al año a Encargados y Jefes de equipo (área de mantenimiento), Ayudantes de biblioteca y archivo, Oficiales de Reprografía, Almaceneros, Ayudantes de almacén, Oficiales de mantenimiento y Peones o Mozos.

Un uniforme (pantalón y chaqueta) de verano y otro de invierno, cada dos años, a Encargados y Jefes de equipo (área de control), Encargados de control, Conserjes, Ordenanzas, Encargados de vigilancia, Vigilantes y Vigilantes de aparcamiento.

Un abrigo cada dos años a los Vigilantes nocturnos y Vigilantes de aparcamiento.

Una gorra, un par de guantes y un par de botas de agua al año y un impermeable cada dos años a los Vigilantes de aparcamiento.

Los médicos y ATS tendrán derecho a dos batas al año.

Las Gobernantas, Despenserías, Limpiadoras, empleadas de cocina y limpieza y empleadas de lavadero, tendrán derecho a dos batas y un par de zuecos.

El personal de comedor tendrá derecho al siguiente vestuario de trabajo al año:

Jefe de cocina y Cocinero: Dos pantalones, dos chaquetas, dos picos de cocinero, tres delantales y dos pares de zuecos.

Jefe de comedor y Camarero: Tres chaquetas, dos camisas, dos corbatas, dos pantalones y dos pares de zapatos.

Ayudantes de cocina: Dos batas, dos gorros y dos pares de zuecos.

Ayudantes de comedor: Cuatro batas, dos gorros y dos pares de zuecos.

Los Maestros/as y Cuidadores/as de Guardería tendrá derecho a dos batas al año.

Dos conjuntos de cazadora y pantalón o dos batas al año, para los Oficiales de primera y segunda impresores.

Los trabajadores dependientes del servicio de explotación de los C. P. D. tendrán derecho a dos batas al año.

## TITULO XI

### Régimen disciplinario

**Art. 58. 1.** Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por el Director general del INEM, o por las personas que dichos cargos determinen mediante la Resolución correspondiente en virtud de

incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

b.15. Incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento de materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.

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

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Art. 59. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 60. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los treinta 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 que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 61. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 62. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información o intruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## TITULO XII

### Estructura del salario

Art. 63. La estructura retributiva del personal comprendido en el presente Convenio, está constituida por los siguientes conceptos:

#### 1. Salario legal

- 1.1 Salario base.
- 1.2 Plus convenio.
- 1.3 Complementos salariales:

- A) Personales.
- B) De puesto de trabajo.
- C) Por calidad o cantidad.
- D) De vencimiento periódico superior al mes.
- E) De residencia.

#### 2. Percepciones no salariales

##### SALARIO LEGAL

Art. 64. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, cuya cuantía se especifica en el anexo II que forma parte integrante de este Convenio.

Art. 65. *Plus convenio.*—Es aquel que engloba aquellos otros conceptos retributivos percibidos con carácter fijo y que, por tanto, no respondan a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de los complementos definidos en el punto siguiente. El plus convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales que se definen a continuación, salvo que así se especifiquen en los mismos.

##### COMPLEMENTOS SALARIALES

#### A) Personales.

Art. 66. *Complemento por antigüedad.*—Este complemento se devengará a partir del día primero del mes en el que se cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicios efectivos, y tendrá un valor fijo para todas las categorías, por cada trienio consolidado a partir del 1 de enero de 1987, de 2.500 pesetas mensuales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las cantidades que a 31 de diciembre de 1986 vinieren percibiendo cada

trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

A efectos de antigüedad se computarán los servicios prestados en período de pruebas, así como aquellos otros con carácter eventual, siempre y cuando el trabajador adquiriera la condición de fijo en plantilla sin solución de continuidad.

Art. 67. *Complemento personal transitorio.*—El complemento personal compensado o transitorio se compensará y absorberá según lo establecido en el punto segundo, apartado b), del título XI del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 31 de enero de 1986).

#### B) De puesto de trabajo.

Art. 68. *Complemento por peligrosidad, penosidad o toxicidad.*—Este complemento se percibirá por la realización de trabajos en puestos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos, por la Autoridad Laboral competente. Su cuantía será del 20 por 100 del salario más Plus Convenio correspondiente a su categoría profesional.

Art. 69. *Complemento por trabajo nocturno.*—Aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas de la mañana percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base.

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a cuatro horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo trabajado.

No tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que hubieran sido contratados por realizar su trabajo exclusivamente en jornada nocturna.

#### C) Por calidad o cantidad de trabajo.

Art. 70. *Complemento de especial responsabilidad.*—Este complemento retribuye una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo ligado a un sistema objetivo del rendimiento.

Tendrán derecho a percibir el mencionado complemento en las cuantías que se indican, los siguientes colectivos de trabajadores:

a) Los Titulados superiores, especialidad: Arquitectos que, además de las labores habituales de su profesión, se ocupen de la dirección de obras y redacción de proyectos. Su importe anual será de 61.740 pesetas, distribuido en doce mensualidades.

b) Los Técnicos auxiliares no titulados, Oficiales administrativos y Auxiliares administrativos que presten sus servicios en Oficinas de Empleo o Unidades de Prestaciones de las Direcciones Provinciales del INEM, atendiendo a funciones de información o de reconocimiento de derechos económicos. Su importe anual será de 22.050 pesetas, distribuido en doce mensualidades.

Art. 71. *Complemento de mayor dedicación.*—Este complemento conllevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo.

Su importe anual será de 226.800 pesetas, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

En todo caso la concesión del referido complemento se realizará por el Departamento, previa aceptación del trabajador y comunicación a la representación de los trabajadores.

Art. 72. *Horas extraordinarias.*—El cálculo del importe de las horas extraordinarias definidas en el artículo 37 del presente Convenio se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{antigüedad}}{1.711}$$

#### D) De vencimiento periódico superior al mes.

Art. 73. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

#### E) De residencia.

Art. 74. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para

1987, el complemento por residencia se incrementará 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 31 de enero 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.

#### PERCEPCIONES NO SALARIALES

Art. 75. Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y las demás disposiciones que lo desarrollan sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Nivel	Grupo o efectos de indemnizaciones por razón del servicio
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV
6	IV
7	IV
8	IV

### TITULO XIII

#### Fomento del empleo

Art. 76. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público, plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 77. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia a la Seguridad Social.

Art. 78. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio.

### TITULO XIV

#### Asistencia y acción social

Art. 79. Caso de llegar a establecerse un fondo destinado a asistencia y acción social el mismo se distribuirá de acuerdo con las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

### TITULO XV

#### Movilidad

Art. 80. 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. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

Art. 81. La movilidad que pueda producirse por aplicación del artículo anterior, vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional, y, en todo caso, se acordará por la Administración,

previo informe razonado a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

Art. 82. La movilidad del personal entre Centros de trabajo de distinta localidad podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

1. Traslado voluntario:
  - a) Por concurso de traslado.
  - b) Por mutuo acuerdo.
  - c) Por permuta.
2. Traslado forzoso:
  - a) Por necesidad del servicio.
  - b) Por sanción.

Art. 83. *Traslado voluntario por concurso.*—Será el que se produzca como consecuencia del procedimiento regulado en el artículo 11.2 del presente Convenio colectivo.

Art. 84. *Traslado voluntario por mutuo acuerdo.*—Excepcionalmente siempre que concurren circunstancias de fuerza mayor que desaconsejen esperar a la oportuna convocatoria de concurso de traslado, se podrá acordar el traslado a petición del trabajador, cuando medie alguna de las siguientes circunstancias debidamente justificadas:

- a) Enfermedad o razones de rehabilitación graves del trabajador o familiares dentro del primer grado de consanguinidad.
- b) Residencia obligada del cónyuge en distinta localidad sin posibilidad de remoción a la del peticionario y que ocasione perjuicios graves.

La tramitación se realizará mediante solicitud escrita del trabajador que deberá ser resuelta por la Administración, previa la consulta y comprobación oportuna, en el plazo máximo de treinta días.

En este caso no se tendrá derecho a indemnización alguna.

Art. 85. *Traslado voluntario por permuta.*—En el supuesto de no realizarse en el año correspondiente el concurso de traslado establecido en el artículo 11.2 de este Convenio, éstos podrán efectuarse por el sistema de permutas.

Art. 86. *Traslado forzoso por necesidades del servicio.*—Los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e INEM no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad que implique cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo informe del Comité o Delegados de personal correspondientes y lo autorice la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos de transporte de familiares a su cargo y enseres que se le produzcan como consecuencia de dicho traslado, así como a una indemnización, por una sola vez, por un importe de dos mensualidades del salario real, todo ello de acuerdo con el límite de cuantías establecido en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio o disposiciones que lo sustituyan.

Art. 87. El trabajador trasladado forzosamente tendrá preferencia en los concursos de traslados que se convoquen para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la provincia de origen.

Para la incorporación de los mismos regirán los plazos establecidos para el traslado por concurso.

### TITULO XVI

#### Derechos de representación sindical

Art. 88. *Representación directa.*—1. El Comité de Empresa es el Órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En aquellos Centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de personal.

2. A estos efectos, hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, se entenderán como Centros de trabajo independientes los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

3. Todos los Comités de Empresa dispondrán de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación.

Art. 89. *Secciones Sindicales.*—1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado,

ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma o causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicados.

2. Los Sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un delegado sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo.

3. Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Centros o Delegados de Personal, y que se regula en el artículo siguiente.

Art. 90 *Garantía de los representantes de los trabajadores.*—Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales distribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: Treinta horas.  
Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta y cinco horas.  
Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.  
Centros de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta y cinco horas.  
Centros de más de 750 trabajadores: Cincuenta horas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas de personal o miembros del Comité de Empresa, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

Art. 91. *Reuniones.*—1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, las secciones sindicales y Sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Igualmente y previa autorización de la Dirección del Centro, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de Personal o Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

En los Centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan el mayor número de trabajadores, y, en aquellos en que no haya turnos, deberá coincidir preferentemente con el principio o el final de la jornada.

Art. 92. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.*—1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará formada por las Organizaciones Sindicales firmantes de este convenio en la siguiente proporción: UGT, cuatro miembros, y USO, dos miembros, pudiendo aportarse por ambas partes asesores. Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá una vez cada dos meses. No obstante lo anterior, dicha Comisión deberá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancia de la mayoría de una de las partes en un plazo no superior a cinco días, desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telegráfica al Presidente y a la otra parte.

2. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un Reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho reglamento deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de la constitución de la citada Comisión.

3. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en los distintos Centros.

4. Cada uno de los miembros de la Comisión paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), dispondrá además de un crédito mensual de cuarenta horas sindicales. De este cómputo se excluye el tiempo de viajes y reuniones convocadas por la propia Administración, así como el dedicado a trabajos que se deriven del propio Convenio.

5. Las funciones de dicha Comisión serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información, de evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INEM, que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.

f) Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la asignación del nivel económico correspondientes a las mismas.

g) Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para los asuntos competencia de la Comisión.

h) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

i) Clasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Segunda. *Cláusula de garantía.*—Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio en la dependencia del personal acogido al presente Convenio, dicha modificación no afectará a lo acordado en el mismo, que tendrá la consideración de norma mínima.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los procedimientos de selección incluidos en las ofertas de empleo de 1986 y 1987, se regirán hasta la finalización de los mismos por lo establecido en los Convenios respectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del INEM.

Segunda.—El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, ostente una categoría profesional sin poseer la titulación exigida para la misma, continuará ocupándola con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

Tercera.—1.º Se reclasifican como Jefe primera Administrativo, a los siguientes Jefes segunda Administrativos:

García Aienza, Eduardo; Monux Martínez, María Carmen; Ayesa Lacosta, José Luis; Moyano Zubeldia, José Luis; Alonso Gonzalo, Justo; Bagueña Galiana, Lorenzo; García Pelicer, Vicente, y Arbizu Oltre, Carmen.

2.º Se reclasifican como Oficial primera Administrativo los siguientes Oficiales segunda Administrativos:

García Torres, Josefa; Navas Mariscal, Carmen; Pastor Vela, Pedro; Pérez Contreras, Esperanza; García Gabín, Carmen; Pesquera Gerona, Emilio; Sánchez Orts, Domingo; Salom Roselló, Rafael; Rodríguez Colorado, Rafael; Balboa Baz, Antonia; Cardona Marmaneu, Tomás; Arruti Cabido, José Ramón; Díaz Moreno, Cristóbal; Díaz Carballeda, Pedro; Ortega Nuñez, Miguel; Álvarez Rodríguez, Carlos S.; Rodríguez Solares, Eloy; González González, Manuel; Pérez Rego, Margarita; Asso Iricu, José; Campains Torre, María Pilar; García Bielsa, Antonio; García Latorre, Adolfo; Iñigo Andaluz, Teresa; López Casamayor, José Luis; Marco Vicen, Mariano; Martínez Dueso, Manuel; Navarro Gracia, Sergio; Mendoza Verdegay, Rosa; Esteban García, Carmen, y Cercas Alonso, María de los Angeles.

3.º Igualmente se reclasifican como Oficial primera de Oficio los siguientes Oficiales segunda de Oficio:

Álvarez Ciudad, Luis; Álvarez García, Carlos Luis; Calderón Jiménez, Jesús; Conde Lacis, Miguel A.; Fabuel Lasala, Rafael; García Martín, Gerardo; Jiménez Munera, Jesús; Oteros Roldán, Eduardo; Tena Morán, Juan; Pastor Leira, Manuel Ginés; Gutiérrez Artume, Francisco; González Delgado, Manuel; Bernacer Angel, Rafael, y Martín Álvarez, José María.

Cuarta.—La estructura salarial del personal del Grupo de Informática existente en el Instituto Nacional de Empleo, a 31 de diciembre de 1987, se entenderá en su situación actual hasta la reorganización interna del área de Informática del mencionado Organismo, cuyo inicio tendrá lugar el 15 de febrero de 1988.

Igualmente y con objeto de permitir la integración de las categorías resultantes en el resto de los Grupos y Niveles establecidos en el presente Convenio, se considera el nivel 4 como el mínimo en el que ha de permanecer la categoría inferior, Operador de Ordenador, ya existente, atendándose para el resto de las mismas, al nivel de titulación exigido en el Convenio de procedencia.

#### DISPOSICION FINAL

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado por ambas partes al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## ANEXO I

## Tabla de asimilaciones

Nivel	Categoría Convenio	Categoría procedencia	Convenio procedencia
1	Titulado Superior Gerente de Comedor Subdirector Redacción Jefe Sección Redacción Redactor	Titulado Superior Técnico Superior Gerente de Comedor Subdirector Redacción Jefe Sección Redacción Redactor	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2	Titulado Grado Medio Maestro/a ATS Guardería SS. CC.	Titulado Grado Medio Técnico Medio Maestro/a ATS Guardería	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. INEM. INEM.
3	Jefe de Cocina Jefe Mantenimiento Jefe Imprenta Jefe primera administrativo Técnico auxiliar no titulado Jefe segunda administrativo Jefe Sección Taller Encargado Regente	Jefe de Cocina Jefe Mantenimiento Jefe Imprenta Jefe primera administrativo Técnico auxiliar no titulado Jefe segunda administrativo Jefe Sección Taller Encargado Regente	Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM. INEM. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4	Cocinero primera Oficial primera de Oficio  Oficial Reprografía (AE) Oficial Mantenimiento (AE) Oficial primera administrativo  Jefe Equipo Jefe Comedor Cocinero Ayudante Biblioteca y Archivos Ayudante Redacción Taquígrafo Redacción Corrector	Cocinero Oficial primera de Oficio Oficial Mantenimiento Oficial Reprografía Oficial Mantenimiento Oficial primera administrativo Oficial administrativo  Jefe Equipo Jefe Comedor Cocinero Ayudante Biblioteca y Archivos Ayudante Redacción Taquígrafo Redacción Corrector	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. M.C.S.E. M.C.S.E. M.C.S.E.
4	Encargado control (AE) Encargado vigilancia (AE) Telefonista-Recepcionista (AE) Ayudante Almacén (AE)	Encargado control Encargado vigilancia Telefonista-Recepcionista Ayudante Almacén	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5	Camarero Gobernante/a Motorista Cuidador/a guardería Oficial segunda oficio Oficial segunda administrativo	Camarero Gobernante/a Motorista Cuidador/a guardería Oficial segunda oficio Oficial segunda administrativo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
6	Telefonista Almacenero Oficial tercera oficios  Auxiliar administrativo Ayudante cocina Ayudante comedor Conserje	Telefonista Almacenero Oficial tercera oficios Auxiliar mantenimiento Auxiliar administrativo Ayudante de cocina Ayudante comedor Conserje	Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM. Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
7	Vigilante aparcamiento Vigilante (nocturno o diurno) Portero Repartidor Ordenanza  Peón o Mozo	Vigilante aparcamiento Vigilante (nocturno o diurno) Portero Repartidor Ordenanza Subalterno Peón o Mozo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y S.S.-INEM.
8	Limpiador/a  Personal cocina y limpieza Personal lavadero	Limpiador/a  Personal de limpieza Empleada cocina y limpieza Empleada lavadero	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(AE) A extinguir.

## ANEXO II

## Retribuciones personal laboral Convenio Colectivo único Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-INEM

Nivel	Categoría	Salario base		Plus Convenio		Total anual
		Mensual	Anual (14 mensualidades)	Mensual	Anual (12 mensualidades)	
1	Titulado Superior	137.500	1.925.000	-	-	1.925.000
	Subdirector de Redacción					
	Gerente comedor					
	Redactor					
	Jefe Sección Redacción					
2	Titulados Grado Medio	110.000	1.540.000	-	-	1.540.000
	Maestro/a guardería	110.000	1.540.000	8.500	102.000	1.642.000
	ATS guardería-SS.CC.	110.000	1.540.000	8.500	102.000	1.642.000
3	Jefe cocina	100.000	1.400.000	9.500	114.000	1.514.000
	Jefe Mantenimiento	100.000	1.400.000	9.500	114.000	1.514.000
	Jefe imprenta	100.000	1.400.000	9.500	114.000	1.514.000
	Jefe primera administrativo	100.000	1.400.000	3.325	39.900	1.439.900
	Técnico auxiliar no titulado	100.000	1.400.000	-	-	1.400.000
	Jefe segunda administrativo	100.000	1.400.000	-	-	1.400.000
	Encargado	100.000	1.400.000	-	-	1.400.000
	Jefe Sección Taller	100.000	1.400.000	-	-	1.400.000
	Regente	100.000	1.400.000	-	-	1.400.000
4	Cocinero de primera	87.500	1.225.000	17.900	214.800	1.439.800
	Ayudante Redacción	87.500	1.225.000	5.600	67.200	1.292.200
	Taquigrafo de Redacción	87.500	1.225.000	5.600	67.200	1.292.200
	Jefe de Equipo	87.500	1.225.000	5.600	67.200	1.292.200
	Jefe comedor	87.500	1.225.000	5.600	67.200	1.292.200
	Oficial primera Oficio	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Oficial Reprografía (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Oficial Mantenimiento (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Oficial primera administrativo	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Corrector	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Ayudante Archivos y Biblioteca	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Cocinero	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Encargado control (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Encargado Vigilantes (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Ayudante Almacén (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
	Telefonista-Recepcionista (AE)	87.500	1.225.000	-	-	1.225.000
5	Oficial segunda Oficio	81.500	1.141.000	-	-	1.141.000
	Oficial segunda administrativo					
	Gobernante/a					
	Motorista					
	Camarero					
	Cuidador/a Guardería					
6	Telefonista	71.500	1.001.000	-	-	1.001.000
	Almacenero					
	Oficial tercera Oficios					
	Conserje					
	Auxiliar administrativo					
	Ayudante cocina					
	Ayudante comedor					
7	Vigilante (nocturno-diurno)	65.650	919.100	-	-	919.100
	Vigilante aparcamiento					
	Portero					
	Repartidor					
	Peón o Mozo					
	Ordenanza					
8	Limpiador/a	58.500	819.000	-	-	819.000
	Personal cocina y limpieza					
	Personal lavadero					

## Personal de Informática del Instituto Nacional de Empleo

Categoría	Salario base (x 12)	Complemento de puesto (x 12)	Complemento de función (x 12)	Complemento de jornada (x 12)	Total mensual (x 12)	Pagas extras (x 2)	Total anual
1.1 Jefe Area	115.672	122.767	11.701	-	250.140	115.672	3.233.024
1.2 Jefe División	87.075	93.002	11.701	-	191.778	87.485	2.475.486
1.3 Analista	87.485	45.080	11.757	-	144.322	87.485	1.906.834

Categoría	Salario base (x 12)	Complemento de puesto (x 12)	Complemento de función (x 12)	Complemento de jornada (x 12)	Total mensual (x 12)	Pagas extras (x 2)	Total anual
1.4 Gestor Proyectos	87.485	45.080	11.757	11.417	155.739	87.485	2.043.838
1.5 Jefe Operatoria	87.485	32.940	11.757	11.417	143.599	87.485	1.898.158
1.6 Programador Analista	87.485	18.712	11.757	-	117.954	87.485	1.590.418
1.7 Gestor de Trabajos	87.485	18.712	11.757	11.417	129.371	87.485	1.727.422
1.8 Jefe de Turno	87.485	10.571	11.757	11.417	121.230	87.485	1.629.730
1.9 Programador	87.485	10.571	11.757	-	109.813	87.485	1.492.726
1.10 Gestor	87.485	4.010	11.757	11.417	114.669	87.485	1.550.998
1.11 Operador ordenador	78.866	10.450	11.757	11.417	112.490	78.866	1.507.612

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**9022** *RESOLUCION de 29 de febrero de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 341/1983, promovido por don Roberto Cuens Mesonero contra acuerdo del Registro de 5 de febrero de 1982.*

En el recurso contencioso-administrativo número 341/1983, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Roberto Cuens Mesonero, contra Resolución de este Registro de 5 de febrero de 1982, se ha dictado, con fecha 15 de octubre de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación legal de don Roberto Cuens Mesonero contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 6 de diciembre de 1982 que confirmaba la de 5 de febrero de 1982, por las cuales se ratificaba la concesión de la marca "Dormilón", número 962.653, solicitada por la Entidad "Exclusivas Rimar, Sociedad Limitada", para distinguir productos de la clase 16: sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 29 de febrero de 1988.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**9023** *RESOLUCION de 29 de febrero de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 166/1984, promovido por Caja Provincial de Ahorros de Alava, contra acuerdos del Registro de 17 de septiembre de 1982 y 19 de octubre de 1983, expedientes de marca números 980.684, 980.686, 980.687, 980.688 y 980.689.*

En el recurso contencioso-administrativo número 166/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por Caja Provincial de Ahorros de Alava, contra acuerdos del Registro de 17 de septiembre de 1982 y 19 de octubre de 1983, se ha dictado, con fecha 19 de septiembre de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor Pombo García, en nombre y representación de Caja de Ahorros Provincial de Alava, contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de septiembre de 1982 y contra el de 19 de octubre de 1983, que desestimó el recurso de reposición interpuesto, debemos declarar y declaramos su conformidad con el ordenamiento jurídico y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos el derecho que asiste a Telecaja Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid a la protección registral. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 29 de febrero de 1988.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**9024** *ORDEN de 3 de febrero de 1988 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 62.344 interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 178/1980, promovido por «Aceites Ripoll, Sociedad Anónima».*

Ilmos. Sres.: Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo, con fecha 15 de octubre de 1986, sentencia firme en el recurso de apelación número 62.344, interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 178/1980, promovido por «Aceites Ripoll, Sociedad Anónima», sobre control de la comercialización de aceite de soja; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso de apelación interpuesto por "Aceites Ripoll, Sociedad Anónima", contra la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca, en fecha 29 de enero de 1982, en el recurso número 178/1980 de su registro, debemos revocar y dejar sin efecto los acuerdos impugnados que decretaron la supresión a la apelante durante los meses de marzo-agosto de 1978 de los cupos de aceites de soja, por no ser conforme a derecho. Desestimando el resto de las pretensiones de la recurrente y apelante; sin hacer especial imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 3 de febrero de 1988.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del SENPA.

**9025** *ORDEN de 3 de febrero de 1988 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 45.276 interpuesto por don Pascual García Bendicho.*

Ilmos. Sres.: Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional con fecha 28 de marzo de 1987 sentencia firme, en el recurso contencioso-administrativo número 45.276, interpuesto por don Pascual García Bendicho, sobre acuerdo concentración parcelaria en la