

dos 1C y 2C. Estas solicitudes se refieren a proyectos que no contemplan peticiones de infraestructura media ni de personal (con la posible excepción de un becario), en las que el Equipo Investigador tenga menos de cinco investigadores, en equivalencia de jornada completa (EJC).

4.2 Si la documentación aportada no reuniera todos los datos que se exigen en la presente Resolución, se requerirá al Investigador principal mediante la tarjeta de acuse de recibo para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe el documento correspondiente, con percibimiento de que, si así no lo hiciese, se archivará la solicitud de subvención sin más trámite.

4.3 Los modelos de impresos normalizados, anteriormente citados, podrán solicitarse a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid).

4.4 Plazo de presentación: Esta convocatoria permanecerá abierta hasta el 30 de noviembre de 1988, inclusive. Excepcionalmente, para proyectos de investigación que formen parte de un programa propio de la Comunidad Económica Europea, esta convocatoria permanecerá abierta durante todo el año, con periodicidad de resolución cuatrimestral, o en fechas acordes con las exigencias de los referidos programas internacionales.

4.5 Lugar de presentación: En la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle de Serrano, 150, 28006 Madrid), directamente o por alguna de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

5. Participación en los proyectos de investigación:

5.1 Al menos el 50 por 100 de los miembros del Equipo Investigador que suscribe el proyecto de investigación deberá pertenecer al Organismo solicitante. En el caso de proyectos coordinados esta norma se aplicará a cada uno de los subproyectos.

5.2 Ningún Investigador principal podrá solicitar la subvención de más de un proyecto en la presente convocatoria.

5.3 Ningún miembro del Equipo Investigador podrá participar simultáneamente en más de dos proyectos de investigación, bien sean de la presente convocatoria, de cualquiera de las convocatorias vigentes, complementarias o anteriores del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento, del Ministerio de Educación y Ciencia, de las de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT), o de las de la extinta Comisión Asesora de Investigación Científica y Técnica (CAICYT).

6. Evaluación:

6.1 Los proyectos serán evaluados por la Dirección General de Investigación Científica y Técnica con la colaboración de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva. En el proceso de evaluación, la mencionada Dirección General, si lo estima conveniente, podrá sugerir a los Investigadores principales la introducción de rectificaciones tendientes a una mejor adaptación del mismo a los criterios de Política Científica que se deriven del desarrollo de la Ley 13/1986, de 14 de abril.

6.2 La participación en un programa auspiciado por la CEE constituirá, en todo caso, un criterio de valoración positivo en el proceso de evaluación. La concesión de la subvención podrá, en el caso de proyectos incluidos en programas de la CEE, posponerse a la aprobación del programa correspondiente por parte de la Comunidad Económica Europea.

6.3 Cuando su temática así lo aconseje, el Secretario de Estado de Universidades e Investigación en su calidad de Presidente de la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología podrá determinar el trasvase de solicitudes de proyectos de la convocatoria objeto de la presente Resolución a las de los diversos Programas del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, así como a otras posibles convocatorias relacionadas con actividades de investigación. En estos casos, el Organismo gestor del correspondiente programa podrá recabar información adicional de los Organismos que presenten los proyectos.

6.4 El no ajustarse a la convocatoria, así como la ocultación de datos, su alteración o cualquier manipulación de la información solicitada, será causa de denegación del proyecto.

7. Cuantía y naturaleza de las subvenciones:

7.1 Con carácter orientativo, las subvenciones totales que se solicitan para el desarrollo de los proyectos de investigación no deberán rebasar, como promedio de los tres años, los siguientes módulos:

- a) Proyectos de carácter teórico: 400.000 pesetas por Investigador a jornada completa (EJC) y año.
- b) Proyectos de carácter predominantemente experimental: 1.600.000 pesetas por Investigador a jornada completa (EJC) y año.
- c) Proyectos de presupuesto simplificado: 300.000 pesetas por Investigador a jornada completa (EJC) y año.

Los presupuestos anuales asociados a las solicitudes deben estimarse sin rebasar los módulos indicados, salvo en casos excepcionales debidamente justificados, en el entendimiento de que la moderación presupuestaria es, en todo caso, un factor positivo en la evaluación de la propuesta.

7.2 Podrán ser denegadas las solicitudes de proyectos de investigación cuyo presupuesto sea considerado desmesurado en el proceso de evaluación.

7.3 Las subvenciones se concederán a los solicitantes, librándose el importe de la correspondiente anualidad a los Organismos con personalidad jurídica en que aquellos estén integrados para su inclusión en sus presupuestos. La inversión se realizará conforme a las normas generales que en cada caso regulan los gastos de dichos Organismos y de acuerdo con la normativa vigente.

8. Aceptación y seguimiento:

8.1 La aceptación por parte de los Organismos adjudicatarios de la subvención a un proyecto de investigación implica la de cuantas normas puedan dictarse en relación con el seguimiento de los trabajos subvencionados.

8.2 Para realizar el mencionado seguimiento se utilizarán conjuntamente los siguientes procedimientos:

a) Seguimiento a través de la evaluación de los resultados producidos en el desarrollo de proyectos de investigación (libros, monografías, artículos, tesis doctorales, patentes, contratos, modelos de utilidad, etc.), que deberán ser debidamente justificados en la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid), por el Investigador principal con el preceptivo informe anual. En las publicaciones será indispensable hacer mención de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (DGICYT) como Entidad financiadora, así como el número de referencia del proyecto, que será comunicado al Investigador principal del mismo.

b) Seguimiento a través de los informes anuales presentados por el Investigador principal, con el visto bueno del representante legal del Organismo ejecutor.

En aquellos casos que se estime conveniente, se podrá recabar la presentación de la información complementaria que se considere oportuna o delegar en una persona o personas las acciones que correspondan a este seguimiento.

De las decisiones que se puedan tomar como consecuencia de este seguimiento se mantendrá debidamente informados a los representantes legales de las Entidades responsables.

c) En el caso de Centros de Investigación privados, además de los mecanismos de seguimiento expuestos anteriormente, se podrá realizar una auditoría sobre la subvención concedida.

Caso de demostrarse a través de este seguimiento la inadecuación del trabajo realizado al desarrollo previsto del proyecto o de concurrir alguna de las circunstancias señaladas en 6.4, la Dirección General de Investigación Científica y Técnica podrá interrumpir la financiación del proyecto así como proponer las acciones legales que pudieran corresponder.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22699 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 1988, de una parte por miembros del Comité Intercentros del MOPU, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

A M B I T O

ARTÍCULO 1.-

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo - serán aplicadas a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, tanto en Servicios Centrales y Periféricos como en Organismos Autónomos.

Se exceptúan de este Convenio los trabajadores de Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos de España y Personal Civil del Estado.

DURACIÓN Y EFECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 2.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º del mes siguiente al de su publicación en el BOE y finalizará el 31 de diciembre de 1988, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1º de enero de 1988, excepto los que tengan fijado un plazo específico en este Convenio.

No obstante lo anterior y en aquellos aspectos de contenido no económico, el Convenio quedará tácitamente prorrogado por un período de doce meses, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes, formulada con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 1988, debiendo ser objeto de nueva negociación las cuantías de estos conceptos que regirán para el año 1989.

EMPRESA Y COMITÉS

ARTÍCULO 3.-

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa al Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Los Comités Provinciales y Delegados de Personal de los Servicios y Organismos del Departamento tendrán las competencias que se determinarán en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

El Comité Intercentros, previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, y compuesto por doce miembros, tendrá las funciones que para el mismo se señalan en este Convenio.

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 4.-

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1987, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 5.-

Dentro de los quince días siguientes a la publicación - en el B.O.E., del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje; estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y reglamento de funcionamiento interno.

La C.I.V.C.A., cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta como máximo por veinticuatro miembros, entendiéndose que la representación laboral será elegida por el Comité Intercentros de entre sus miembros. Para la interpretación y vigilancia, será Presidente de la Comisión el Subsecretario o persona en quien delegue.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el - acta de cada reunión, que firmarán ambas partes; teniendo todos - ellos carácter vinculante. Esta Comisión será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, fijada en los artículos 48 y 49 del presente Convenio. Para cada conflicto, - el Pleno de la Comisión elegirá a los miembros que deberán presidir la conciliación.

Cuando, de conformidad con los citados artículos 48 y - 49 las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y querran someterse al arbitraje de la C.I.V.C.A., será éste, en sesión plenaria y a su presidencia, quien dictará la resolución vinculante.

ORGANIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.-

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los Servicios y Organismos del M.O.P.U., siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

El cambio de puesto de trabajo deberá efectuarse con - el informe preceptivo y previo del Comité Provincial correspondiente, que deberá emitirlo en el plazo máximo de diez días hábiles.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 7.-

El contrato de trabajo del personal laboral fijo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8.-

La selección de personal se ajustará a las previsiones sobre Oferta Pública de Empleo, regulada por el Gobierno, así como a

las normas contenidas en el Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre (BOE de 21 de diciembre), y disposiciones concordantes.

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones - desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores del MOPU y lengua dentro del Estado Español.

Las bases de las convocatorias y pruebas selectivas para el personal fijo de nuevo ingreso serán aprobadas por Resolución de la Subsecretaría del Departamento, a propuesta, en su caso, de la Jefatura del Organismo, con informe previo de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en un plazo máximo de diez días.

Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas que - determine la Administración, en concordancia con la categoría profesional del puesto a ocupar, haciéndose pública la convocatoria con la antelación necesaria, que oscilará entre uno y tres meses, acompañándose, en los casos en que así se determine, los programas a que hayan de ajustarse las pruebas.

En los procesos de selección regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestaria; concentrando el mayor número de plazas en una sola convocatoria que permita la reducción del número de tribunales.

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria para todas las plazas de la misma y la totalidad del proceso selectivo, hasta donde sea posible, y deberán estar formados por cinco miembros, dos de los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores; debiendo guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores de cualificación y oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria, que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

La contratación de personal eventual deberá efectuarse de conformidad con lo establecido en las instrucciones sobre convocatoria y selección para acceso a plazas de personal laboral, contenidas en la Circular 1/1987 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, en función de la duración del contrato y de la urgencia de la provisión de la vacante. En los demás casos, se estará a lo establecido en el párrafo 6º de este artículo.

CONTRATO DE FORMACIÓN

ARTÍCULO 9.-

Durante la vigencia del presente Convenio, el MOPU podrá suscribir contratos de formación laboral con personas mayores de 16 años y menores de 20, para la adquisición de conocimientos teóricos

y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1892/1984, de 31 de octubre.

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y expresarán las condiciones de prestación del trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años.

Los tiempos dedicados a la enseñanza podrán concertarse o alternarse con los de trabajo efectivo, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato, teniendo en cuenta preferentemente los planes-tipo elaborados por el Instituto Nacional de Empleo. El tiempo global correspondiente a la enseñanza no puede ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato.

La falta de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas, así como las faltas de aprovechamiento, serán calificadas, en cada caso, como faltas al trabajo o como disminución del rendimiento, a los efectos legales oportunos.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato. Al vencimiento del contrato, y siempre que quede debidamente certificado su aprovechamiento, podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes correspondientes a su formación que se convoquen.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral, que corresponderá solamente a las horas efectivamente trabajadas, será la estipulada en el presente Convenio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda, en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 10.-

Las categorías profesionales, con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los Anexos I y II del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección General de Servicios continuará el estudio de la definición de cada una de las categorías recogidas en este Convenio, incluso las ya acordadas que no han sido objeto de inclusión, con la colaboración de los Comités Provinciales, del Comité Intercentros y de los Servicios y Organismos correspondientes. Dicho estudio se hará en coordinación con la Comisión de Clasificación Profesional de la Administración Pública.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11.-

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 16, apartado 4, 21 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación profesional realizada al colectivo que forma parte de este Convenio, de acuerdo con las funciones y tareas designadas, no podrá sufrir modificación alguna fuera de lo contemplado en el artículo 12 del presente Convenio.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicio.

PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 12.-

Las vacantes de personal fijo, que se produzcan, se cubrirán con arreglo a los siguientes turnos: Primero, por concurso de traslado; Segundo, por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo; Tercero, por convocatoria libre. No podrá alterarse ni omitirse ninguno de estos tres turnos.

1º. Turno de traslado: Las vacantes existentes en los Servicios y Organismos se ofrecerán por el MOPU u Organismos Autónomos en concurso de traslado a nivel estatal.

La convocatoria se realizará por el Organo en el que exista la vacante, mediante Oferta Pública a todos los Servicios y Organismos. El plazo de presentación de instancias será de 15 días hábiles a partir del día siguiente al de su comunicación a los Servicios, Organismos y Comités Provinciales correspondientes.

Podrán participar en estos concursos todos los trabajadores del Departamento en situación de activo o excedencia forzosa, siempre que la plaza corresponda a su categoría profesional.

Para la adjudicación de las vacantes, regirá el siguiente baremo:

- Quienes por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos, cónyuge o conviviente, necesite un tratamiento especial que no pueda recibir en el lugar de residencia 8 puntos
- Por razón de matrimonio o convivencia marital 5 puntos
- Por años completos de servicio, de 0 a 12 años como máximo 0,25 p/año
- Por traslado forzoso que no lo ha sido por sanción... 3 p/traslado

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado de forma voluntaria deberá permanecer dos años, como mínimo, en el nuevo destino.

2º.- Turno de ascenso: Las vacantes resultantes o no cubiertas por el turno de traslado en los Servicios y Organismos, en cada provincia, se cubrirán por ascenso mediante concurso de méritos entre el personal fijo de plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo radicados en dicha provincia o en el Organismo en todo su ámbito.

Las nuevas vacantes generadas por el turno de ascenso serán ofertadas sucesivamente en el mismo ámbito hasta su cobertura o que se declare desiertas.

Los concursos deberán anunciarse en todos los centros de trabajo de la provincia correspondiente y en el Organismo en todo su ámbito y la selección de los candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se establece el siguiente baremo:

1. Fortalecer a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional con tres años de antigüedad en la misma 2 puntos
2. Poseer la titulación oficial propia para el puesto 1 punto
3. Poseer títulos o diplomas expedidos por el Departamento, Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto 1 p/máximo
4. Haber realizado cursos de Formación o Perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza que se pretende, impartidos por el Departamento o Centros oficialmente reconocidos 3 p/máximo
5. Por años completos de Servicio, de 0 a 12 años como máximo 0,25 p/año

3º.- Turno libre: Las vacantes, no cubiertas por los turnos anteriores, se convocarán por el MOPU y Organismos Autónomos de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo y Normas de Desarrollo.

El desarrollo de este apartado se regulará de acuerdo con el artículo B de este Convenio.

En Los Servicios y Organismos se conservará, como mínimo, un 2% de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Asimismo, se reservará hasta un 50% de las vacantes que se convoquen, excepto cuando sea convocada sólo una, para el personal con contrato laboral eventual, en cualquiera de sus modalidades, siempre que:

- a) Estén prestando servicios efectivos en la fecha de publicación de la Resolución en el B.O.E.
- b) Su función y, en su caso, la titulación, se corresponda con las de la vacante.
- c) Superen las pruebas selectivas que se señalen en la convocatoria, a cuyo efecto se valorará el tiempo de servicios prestados a razón de un 10% por año o fracción, de la puntuación máxima total que pueda obtenerse en el proceso selectivo, con un límite del 30% de dicha puntuación máxima total.

TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

ARTÍCULO 13.-

En casos excepcionales, el Servicio u Organismo podrá destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional o la que tuviesen reconocida contractualmente, previo informe del Comité Provincial.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la categoría inmediata inferior; haciendo la consiguiente traslación de escalas si fuese preciso. En ningún caso, los trabajos de inferior categoría podrán tener una duración superior a un mes dentro del mismo año.

El trabajador, durante este período, seguirá percibiendo las remuneraciones totales correspondientes a su categoría profesional, sin perjuicio de los derechos inherentes a la misma.

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

ARTÍCULO 14.-

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Administración la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Administración, y previo informe del Comité Provincial, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior - pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario el informe previo del Comité Provincial, excepto en los casos de suplencia inferior a un mes. El informe deberá ser - emitido en un plazo máximo de 10 días. Su concesión corresponde. - Única y exclusivamente, a la Subsecretaría del Departamento.

Si existieran varios trabajadores capacitados para la realización de trabajos de categoría superior, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

No podrán desempeñarse trabajos de categoría superior en más de dos niveles económicos dentro del mismo grupo profesional al que el trabajador tenga reconocido contractualmente.

En cualquier supuesto, la cobertura de vacantes existentes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 15.-

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4.

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial; no causando vacante en su puesto de procedencia hasta - que se le adjudique definitivamente, por existir vacante, una nueva plaza en propiedad en la categoría que haya pasado a desempeñar.

En el caso del personal con capacidad disminuida que - hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalársele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto - de trabajo más la pensión - no deberá ser inferior a la del nivel - de la categoría que ostentaba.

Por el Departamento, deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas; eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

TITULACIONES

ARTÍCULO 16.-

A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, ni para acceder a los turnos de ascenso y traslado a los que, en su caso, concurran, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

Las bases de selección que se establezcan en las distintas convocatorias, para cada una de las categorías profesionales, - exigirán la titulación o cualificación más adecuada, para el desempeño del puesto ofertado, a los trabajadores de nuevo ingreso, a los que, del mismo modo, les será exigida en los posteriores turnos de ascenso y traslado a los que, en su caso, puedan acceder.

PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTÍCULO 17.-

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el MOPU y, por delegación, sus Servicios y Organismos promoverá, por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comités Provinciales o del Intercentro, la formación educativa y profesional - de los trabajadores. A este fin, concertará por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral del Ministerio.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite. Los cursos serán programados por la Administración con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez - cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico; disfrutando de los siguientes beneficios:

- 1.- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases.
- 2.- Cuando el curso puede realizarse en régimen de plena dedicación, y ésta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Departamento podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que habitualmente desempeña, tendrá derecho a:

- 1) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
- 2) División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes y pruebas de aptitud.
- 3) Elección de turno más beneficioso para sus estudios, en caso de existencia de sistemas de turnos de trabajo.

El Ministerio podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral, estando obligado el trabajador a asistir a los mismos, si la dirección del Organismo o Servicio lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo o permisos - concedidos para la formación profesional no producirán merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

En todos los casos, el MOPU y sus Servicios y Organismos exigirán los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia el presente artículo.

JORNADA Y HORARIOSARTICULO 18.-

1.- La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas 30 minutos semanales o de 1.711 horas en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes y en régimen de jornada continua, en adecuación a la establecida en la Administración con carácter general.

2.- Con carácter excepcional, y cuando las necesidades del Servicio así lo exijan, podrán establecerse jornadas de duración superior, en los términos y con la regulación contemplados en el presente Convenio, sin que el exceso hasta las cuarenta horas por semana o, en cómputo anual, de 1.826 horas, puedan considerarse como extraordinarias.

3.- A lo largo del período de vigencia del presente Convenio, se procederá a la modificación de aquellos horarios de trabajo que no sean acordes con los establecidos para la Administración, siempre que las necesidades o conveniencias del Servicio lo permitan.

4.- Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un período de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo, y que sólo podrá disfrutarse entre las 9,30 horas y las 12,30 horas de la mañana.

5.- El calendario laboral de cada Organismo, Servicio o Centro de Trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Podrá tener carácter cíclico, adecuándose al que fija con carácter general en la Administración y, en todo caso, a las necesidades de cada centro de trabajo. Será negociado por la Dirección y Comités correspondientes y, en caso de discrepancia, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Las jornadas se aplicarán de forma que no se produzcan diferencias entre el personal del Departamento, salvo que necesidades excepcionales del Servicio, y previa negociación con el Comité correspondiente, obliguen a variar este principio.

JORNADAS ESPECIALESARTICULO 19.-

1.- Se consideran jornadas especiales exclusivamente a las realizadas por los trabajadores del colectivo cuyas actividades concretas se correspondan con los supuestos contemplados en el Título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. En cuanto a duración, régimen de jornada y retribución se estará, en cada caso, a lo establecido en el referido Real Decreto.

2.- A los efectos de aplicación del párrafo anterior y reconocimiento de tales jornadas, los Servicios u Organismos, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, dirigirán a la Subsecretaría del Departamento relación detallada de los puestos de trabajo que estimen deben ser sometidos a este régimen especial, detallando las circunstancias que justifiquen su existencia, para su ulterior aprobación por ésta, acompañándose informe al respecto del Comité Provincial correspondiente.

3.- Las horas de exceso de jornada, en los supuestos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, se retribuirán a prorrata de su salario ordinario, a partir de la jornada máxima (legal), establecida en cuarenta horas semanales.

4.- Jornada de los conductores: Cuando este personal prolongue su tiempo de trabajo por encima de la jornada de 40 horas, las horas en exceso se remunerarán de la forma siguiente:

a) Se determinará el valor hora mediante la fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{SB anual} + \text{antig. anual}}{1.826}$$

b) Este valor se incrementará en un 30%

Siempre que la organización del trabajo lo permita, se establecerán turnos entre este personal, a fin de reducir las horas en exceso al mínimo indispensable. Los trabajadores afectados por el sistema de turnos tendrán derecho a percibir el plus de turnicidad previsto en el artículo 36.

5.- La realización de estas jornadas especiales es incompatible con el devengo del plus de turnicidad y cualquier otro tipo de complemento establecido en base a una ampliación de jornada, así como el de horas extraordinarias.

6.- En cualquier caso, el número máximo de horas en exceso, sobre las jornadas reguladas en este artículo, será de 15 horas a la semana.

7.- A todo trabajador que permute un día festivo de trabajo por un día laborable se le aplicará, por la permuta, la compensación de jornada y media.

TRABAJO A TURNOSARTICULO 20.-

1.- En los trabajos que exijan la presencia continua, aún sin llegar a las 24 horas, como los de guardería, mantenimiento, vigilancia, puestos de confianza u otros con circunstancias similares, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas, a quienes les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 36.

2.- Para el establecimiento del régimen de trabajo a turnos se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La percepción del presente plus es incompatible con las horas extraordinarias, así como con las retribuciones que se derivan de la aplicación del Artículo 19 del Convenio y de cualquier otro tipo de complemento establecido en base a una aplicación de jornada.

VACACIONESARTICULO 21.-

La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar, antes del 1º de abril, la petición del período de vacaciones que desea disfrutar durante el año, para que, una vez planificadas las necesidades del Servicio y oída la representación laboral, se publique el oportuno calendario vacacional. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

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

En el caso de que, por necesidades del Servicio, sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 31 de mayo, la duración será de cuarenta días naturales.

Los Servicios procurarán adecuar su planificación para que los trabajadores puedan disfrutar sus vacaciones en período normal por turnos rotativos.

El trabajador podrá pedir la división de sus vacaciones anuales, debiendo comenzarse los días 1 ó 16 del mes de que se trate. En este caso, la suma total de los dos períodos de vacaciones será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Servicio el período vacacional, en cuyo caso la suma total será de cuarenta días.

El comienzo y terminación de las vacaciones será, forzadamente, dentro del año natural a que correspondan y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

La retribución del período de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, jornadas especiales, dietas, indemnizaciones del artículo 23 y pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Asimismo, también se exceptuarán los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, de residencia, de montaña, de trabajos nocturnos, de aislamiento y turnicidad.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

HORARIO ESPECIAL

ARTÍCULO 22.-

Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la Dirección del Centro o el Comité Provincial correspondiente tengan dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará el informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

ARTÍCULO 23.-

En materia de desplazamientos y traslados se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1.- DESPLAZAMIENTOS

Los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo oficial darán lugar a indemnización.

La autorización de los desplazamientos en territorio nacional, con derecho a indemnización, compete al Subsecretario del Departamento o a la Autoridad Superior del Servicio u Organismo Autónomo correspondiente.

La autorización de los desplazamientos al extranjero es competencia exclusiva del Subsecretario del Departamento.

Todo desplazamiento con derecho a dietas no durará más de 37 días en territorio nacional y de 3 meses en el extranjero.

1.1.- Indemnización por Residencia Eventual

Cuando el desplazamiento dure más de 37 días consecutivos sin exceder de un año, tendrá la consideración de residencia eventual. Excepcionalmente, podrá prorrogarse, por el tiempo estrictamente necesario, por la Autoridad Superior que lo autorizó. La duración de la prórroga no podrá, en ningún caso, exceder de un año.

En estos casos, el Servicio deberá comunicárselo al trabajador con la máxima antelación posible.

Cuando el desplazamiento se prevea superior a tres meses, será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con quince días de antelación, en el que se harán constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

Si la residencia eventual es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Departamento.

La indemnización por residencia eventual será del 80% de la dieta entera, en base al cuadro de dietas que se recoge en el apartado siguiente. El pago de esta indemnización será mensual.

1.2.- Dietas e Indemnización por razón del Servicio

La cuantía de las indemnizaciones por razón del Servicio se ajustará a las previsiones del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, con efectos de 1º de abril de 1988, fecha de entrada en vigor de la referida Disposición. Dichas cuantías se actualizarán de forma automática, de conformidad a las modificaciones que establezcan los sucesivos Decretos de regulación de condiciones de indemnización por razón del Servicio.

En las comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural no se percibirán gastos de alojamiento ni de manutención, salvo cuando la salida sea anterior a las 14,00 horas, en que se percibirá el 50% de los gastos de manutención.

La aplicación de las indemnizaciones y el régimen de justificación se ajustarán a lo establecido en el citado Real Decreto 236/1988.

El importe es el siguiente:

NIVEL	POR ALOJAMIENTO	POR MANUTENCION	DIETA ENTERA
1 VIII)			
2 VII)			
3 VII)	4* 2.900,-	2.100,-	5.000,-
4 VI)			
5 V)			

NIVEL	POR AJUSTAMIENTO	POR MANUTENCION	DIETA ENTERA
6 IV)			
7 IV)			
8 IV)			
9 III)	3º 3.500,-	3.000,-	6.500,-
10 III)			
11 III)			
<hr/>			
12 II)			
13 I)	2º 5.200,-	3.800,-	9.000,-

1.2.- Indemnización por kilometraje

El trabajador podrá utilizar vehículos particulares cuando sea autorizado expresamente para ello, percibiendo como indemnización por km. recorrido la cantidad que la Administración fije para todo el personal a su servicio con carácter general. Supuesto que el medio de locomoción sea motocicleta propia, tendrá derecho a un 40% del precio del km. establecido para el automóvil.

1.4.- Validez

Toda concesión de dietas e indemnizaciones que no se ajuste, en su cuantía o en los requisitos para su concesión a lo anteriormente preceptuado, será nula; no surtiendo efectos en las pagadurías, habilitaciones o tesorerías de Unidades o Servicios.

2.- Traslados forzosos

El traslado forzoso con cambio de residencia deberá ser autorizado, en todo caso, por el Subsecretario del Departamento.

Se entiende por traslado forzoso el desplazamiento que se prevea de una duración superior a 24 meses.

El personal, en caso de traslado forzoso, tendrá derecho a:

- El abono de los gastos de viaje, los de su cónyuge e hijos que convivan con él a sus expensas y a una indemnización de 3 dietas de su categoría por cada miembro de la familia señalada que, efectivamente, se traslade.
- Una cantidad a tanto alzado de 506.984 pesetas, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- Si la Administración no facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 820.169 pesetas, más un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- Asimismo, se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP o COU, o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

3.- PROGRAMACIÓN

A los efectos de aplicación del presente artículo, los Servicios deberán adoptar con la antelación necesaria las medidas oportunas para ajustar los desplazamientos del personal a la programación que tengan establecida.

PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTICULO 24.-

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

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y 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, la licencia será de cuatro días.
- Un día, por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho podrán ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre - el mismo tiempo.

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

2.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como licencia retribuida los días:

- 24 y 31 de diciembre.

3.- El personal laboral disfrutará, en el caso de no celebrarse la festividad de Santo Domingo de la Calzada con carácter general, que estaba acordada en el Convenio Colectivo de 1987, dentro del Servicio u Organismo correspondiente, de un día de libre disposición, siempre que la fecha elegida sea compatible con las necesidades del servicio y previa autorización de la Jefatura de la Unidad.

4.- No se producirán diferencias entre el Personal Laboral y el Personal Funcionario en cuanto al disfrute de las fiestas que puedan concederse en el Departamento.

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

ARTICULO 25.-

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias -

le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años y en ningún caso interrumpirán el cómputo de antigüedad.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

ARTÍCULO 26-

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, el trabajador percibirá las mismas remuneraciones que le correspondieran de encontrarse en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo, cuando éste haya sido la causa de la I.L.T., y a partir del 4º día, cuando las causas de la incapacidad sean el accidente o la enfermedad común.

La Administración abonará las diferencias entre el Subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

Si la cantidad que deba percibir por incapacidad laboral transitoria resultará igual o superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Todos los Organismos del Departamento se someterán al sistema de pago delegado de las prestaciones de I.L.T. y deducirán el importe de las cantidades que se satisfagan por este concepto al formular las liquidaciones de las cuotas patronales de la Seguridad Social, sin que el trabajador tenga que realizar gestión alguna ante los Organismos de la misma para el percibo de aquel subsidio; limitándose a presentar los partes de baja y de confirmación que correspondan en los plazos legalmente señalados.

EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27

El personal laboral fijo del Departamento podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa, especial y por servicio militar; regulada, esta última, en el artículo siguiente.

1.- Excedencia voluntaria

Todos los trabajadores fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a diez.

La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la Jefatura o Dirección del Servicio u Organismo, alegando la causa de la petición, al menos 30 días antes de la fecha en que se desea iniciar el período de excedencia; fijándose fecha de comienzo de la misma y duración prevista. Tal solicitud, con el informe del Jefe del Servicio o Director del Organismo y el del Comité Provincial respectivo, se elevará a la Subsecretaría para su resolución.

No podrá otorgarse al trabajador sometido a expediente disciplinario o si no ha cumplido la sanción que, con anterioridad, le hubiese sido impuesta.

El tiempo de excedencia no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar el reintegro o un nuevo período de excedencia (que no podrá ser inferior a un año ni sobrepasar, en el cómputo total, el plazo máximo) mediante escrito dirigido a la Subsecretaría, al menos 15 días antes de la terminación del plazo de excedencia; perdiendo, en caso contrario, el derecho al reintegro.

Tendrá derecho, el que solicite el reintegro, a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. No existiendo vacante en su misma categoría, pero si existiera en una categoría inferior, dentro del mismo grupo profesional, podrá optar por esta plaza, previo informe del Comité Provincial correspondiente, o esperar a que se produzca alguna que corresponda a su categoría. En el primer supuesto, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría de origen.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, contados a partir de la fecha de reintegro.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Se le reconocerá el derecho por una sola vez al reintegro automático.

2.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, siendo la reincorporación inmediata.

Se concederá, previa comunicación, en caso de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

En este caso, se permanecerá en excedencia mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y se reincorporará a su puesto de trabajo al finalizar el desempeño del mismo, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.- Excedencia especial.

Podrá solicitar la situación de excedente aquél trabajador fijo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo; reincorporándose a su puesto de trabajo, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La excedencia especial da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. La incorporación al puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo de dos meses, a contar desde el cese de las circunstancias que de terminaron el pase a esta situación.

EXCEDENCIA POR SERVICIO MILITAR

ARTÍCULO 28-

El personal que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, reservado en los términos establecidos en el artículo 48.1, en relación con el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación a su puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses desde la terminación del Servicio. El tiempo de este Servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el 80% del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que les correspondiesen como si estuvieran en activo, a petición del trabajador.

RECLAMACIONES

ARTÍCULO 29.-

Las reclamaciones, sobre los derechos reconocidos en este Convenio o en la legislación laboral, hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Subsecretaría del Departamento a partir del hecho, de la notificación, comunicación o publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito deberán constar:

- a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- b) Hechos, razones y súplica en que se concreta con toda claridad la reclamación.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Subsecretaría no impedirá que el trabajador presente, asimismo, su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

En el caso en que la demanda deba presentarse ante la Magistratura de Trabajo, el escrito ante la Subsecretaría agotará la reclamación previa a la vía laboral que establece el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en relación con el 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el Organismo o Servicio a que esté afecto el interesado. Una copia del mismo se enviará al Comité Provincial correspondiente, a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio y a la Subdirección General de Personal Laboral. Cuando a juicio de la CIVCA y/o de la Subdirección General de Personal Laboral, la reclamación afecte a un colectivo de trabajadores o, aún siendo individual, la temática planteada sea importante o grave, la Subdirección General de Personal Laboral nombrará un investigador no perteneciente al Servicio correspondiente. Con las pruebas practicadas, los informes del Jefe o Director del Organismo o Servicio y del Comité correspondiente, se elevará la oportuna propuesta al Subsecretario, que resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación, a no ser que la índole de las pruebas practicadas obligue a ampliar este plazo.

La resolución se comunicará al interesado, al Comité y al Servicio u Organismo correspondiente y será de inmediato cumplimiento.

No procederá ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por el Subsecretario, sin perjuicio de las acciones que, para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo, reconozca la legislación vigente.

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 30.-

Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberán plantearse por los trabajadores ante los Comités Provinciales correspondientes, con independencia del derecho que tienen a reclamar conforme al artículo anterior.

El Comité Provincial deberá informar al trabajador sobre la cuestión planteada y, de ser necesario, lo pondrá en conocimiento de la Jefatura del Servicio u Organismo, por sí, a este nivel, pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrá dirigir escrito al Comité Intercéntricos para que, previo informe, lo eleve a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio. Dicha Comisión estudiará la cuestión planteada y elaborará, en su caso, el acuerdo correspondiente, que será vinculante, conforme a lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la Jurisdicción Laboral o a la Autoridad Laboral, en su caso.

CERTIFICACIONES PERSONALES

ARTÍCULO 31.-

Los Servicios y Organismos del Departamento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, tenga constancia el Organismo.

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser expedidas o, en su caso, visadas por el Jefe o Director del Organismo o Servicio correspondiente.

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

ARTÍCULO 32.-

Por el Departamento, se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses desde su ingreso en el MOPU.

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 33.-

1.- Estructura salarial

La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base, percepción mensual, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

- Los complementos salariales que se contemplan en artículos siguientes.

2.- Retribución de Jornada Reducida

Se entiende por jornada reducida la realizada con una duración máxima de cuatro horas diarias.

El Personal con jornada reducida percibirá sus retribuciones aplicando al Salario y Antigüedad del nivel correspondiente -

el cociente que resulta de dividir el número de horas trabajadas, establecido en el párrafo anterior, entre el número de horas que constituye la jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores sometidos a esta jornada que, por aplicación del apartado 9 de los Acuerdos de Revisión Salarial para 1988, viniesen percibiendo un C.P.N.A., lo mantendrán en la misma cuantía; repercutiéndose el incremento retribuido pactado en este Convenio, para cada nivel, en los conceptos salariales correspondientes, con exclusión del referido C.P.N.A.

ANTIQUEDAD - TRIENIOS

ARTÍCULO 34.-

1.- El Complemento de antigüedad estará compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad anterior a 31 de diciembre de 1985; aplicando el incremento autorizado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1988, los valores de los trienios consolidados a dicha fecha son los siguientes:

Niveles 1 a 4 : 2.023 Pts.

Niveles 5 a 7 : 2.056 Pts.

Niveles 8 a 11: 2.111 Pts.

Niveles 12 y 13: 2.218 Pts.

- b) Antigüedad devengada a partir de 1º de enero de 1986: el valor del trienio, para todas las categorías y niveles retributivos, será de 2.600 pesetas. Se computará, a tales efectos, como fecha inicial del trienio, la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado.

- c) Complemento personal no absorbible, resultante del paso de bienios y quinquenios a trienios, aprobado en el Convenio Colectivo de 1984.

2.- Este Complemento se devengará por cada tres años de servicios continuados en el Departamento y desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 35.-

El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas, la primera, con la nómina del mes de junio y, la segunda, antes del 22 de diciembre.

Su cuantía incluirá el salario base y la antigüedad en los conceptos que la integran.

PLUSSES

ARTÍCULO 36.-

Durante la vigencia del presente Convenio se revisarán todos los pluses concedidos.

De Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales por cuanto la regla general debe ser su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que los justifican.

El procedimiento para la solicitud o revisión de estos pluses será el establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo. La solicitud correspondiente será presentada ante la Autoridad Laboral competente quien, tras los informes pertinentes de la Inspección de Trabajo y de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dictará la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la misma.

Cuando los trabajos tóxicos, peligrosos o penosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios u Organismos y Comités correspondientes, atendiendo a las características del trabajo, necesidades del Servicio y respecto a la legislación vigente. Ambas partes entregarán una copia del acuerdo a la Autoridad Laboral competente y a la Dirección General de Servicios del MOPU, a efectos de control de legalidad. En cualquier caso, procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del Real Decreto 2001/83, de 26 de julio.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida en la tabla anexa desde la fecha que marque la resolución.

De Residencia.

Trabajadores de Ceuta y Melilla: Se mantiene el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia: Quedan suprimidos con carácter general dichos complementos, manteniéndose para sus actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

De Montaña.

Se establece un plus, en la cuantía recogida en la tabla anexa que deberán percibir quienes trabajan permanentemente en montaña, en condiciones climatológicas adversas y con alturas superiores a los 1.250 metros a la intemperie. Este plus deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas.

La autorización de este plus habrá de ser acordada por el Subsecretario o la autoridad superior del Servicio u Organismo Autónomo correspondiente, con el informe previo del Comité Provincial. En el caso de que existiera Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, también será preceptivo su informe.

De Trabajos Nocturnos.

Se regulará por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De Aislamiento.

Los trabajadores que residan y realicen su trabajo de forma permanente en zonas aisladas percibirán un plus por este concepto, en la cuantía establecida en la tabla anexa.

La percepción de este plus será incompatible con el de montaña.

Será competente para conceder este plus la Subsecretaría del Departamento previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el baremo vigente.

De Turnicidad.

- 1.- Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar por turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluidos festivos y domingos, percibirán un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa, modalidad A. La percepción de este plus será incompatible con el plus de nocturnidad.
- 2.- Cuando dichos turnos no incluyan festivos y domingos, la cuantía será la reseñada en la tabla anexa, modalidad B.
- 3.- Cuando se establezcan turnos de acuerdo a lo señalado en el artículo 19, jornadas de los conductores, y en el artículo 20, y que sean de mañana, tarde o noche, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en la modalidad C.
- 4.- Cuando ocasionalmente, por necesidades del Servicio y la finalidad de reducir horas extraordinarias, se implante el sistema de turnos con una duración mínima de una semana, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a la percepción del plus en la proporción correspondiente a la modalidad realizada.
- 5.- Será competente, para autorizar este plus, el Subsecretario del Departamento a propuesta razonada del Servicio interesado y previo informe del Comité Provincial correspondiente.

HORAS EXTRAORDINARIASARTÍCULO 37.-

Además de lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV del R. D. 2001/1983, de 28 de julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados:

1º) Con detalle mensual, se planificará por ejercicios completos, en cada Servicio u Organismo, el número de horas a realizar, teniendo en cuenta las necesidades a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité correspondiente.

La planificación así efectuada se remitirá a la Subsecretaría del Departamento para su aprobación y asignación de cupo que fijará las obligaciones máximas a contraer por este concepto por cada Servicio u Organismo. Dicho cupo se determinará en función de la masa salarial y crédito presupuestario autorizados.

La asignación de los trabajadores a la realización de horas extraordinarias se hará por rotación entre los operarios del mismo nivel y categoría que, voluntariamente, quieran realizarlas.

La planificación de las horas y el nombre de los trabajadores asignados, en cada caso, se publicará con la suficiente antelación en el tablón de anuncios del Centro.

En ningún caso, se traspasará el límite impuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La infracción a este precepto puede ser denunciada por los trabajadores ante la Subsecretaría del Departamento y ante la Inspección de Trabajo. Si, como consecuencia de la actuación de este órgano laboral, el Departamento u Organismo fuesen sancionados, se exigirán responsabilidades al Director o Jefe respectivos.

Ambas partes convienen en que las horas extraordinarias realizadas al amparo del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las extraordinarias nocturnas y, debido a las características del trabajo realizado, la mitad de las horas extraordinarias normales, sean consideradas como estructurales. Según lo definido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

A tal fin, mensualmente, ambas partes comunicarán a la Autoridad Provincial de Trabajo el número de horas extraordinarias estructurales realizadas. Las Jefaturas de los respectivos Servicios u Organismos y los Comités correspondientes estudiarán la posibilidad de proponer la sustitución, en cada caso, de la realización de horas extraordinarias por contrataciones eventuales.

2º) El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75% el valor de la hora ordinaria, calculada según la siguiente fórmula:

$$S B \text{ anual} + \frac{\text{antigüedad anual}}{1.826}$$

3º) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna; es decir incrementando en un 25% el valor de la hora normal. Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75%.

4º) Salvo disposición en contrario, prevista en el presente Convenio, el derecho a percibir la cuantía correspondiente al valor de la hora extraordinaria nacerá a partir de la realización de la jornada ordinaria aplicable a cada trabajador.

5º) Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, previa negociación con el Comité correspondiente y con aceptación individual de los trabajadores interesados.

PAGO DE HABERESARTÍCULO 38.-

El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad similar a través de entidades bancarias, previo informe al Comité Provincial correspondiente.

El trabajador percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje.

Los Servicios están obligados a entregar al Comité Provincial correspondiente una copia de todas las nóminas formalizadas por todos los conceptos y para la totalidad de los trabajadores. La entrega de estas nóminas se realizará en un periodo comprendido entre el día siguiente al pago y diez días después.

PRÉSTAMOS REINTEGRABLES

ARTÍCULO 39.-

Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora, debidamente justificadas, se establece la concesión, a favor de los trabajadores fijos del colectivo regidos por el presente Convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía de hasta dos mensualidades de sus haberes brutos mensuales, reintegrables en un máximo de 12 mensualidades a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

Dichos préstamos, que no devengarán interés alguno, deberán solicitarse adjuntando a la petición la documentación acreditativa y demás medios de prueba necesarios para su concesión, junto con el informe favorable del Comité correspondiente.

Los préstamos que se regulan en este artículo serán a cargo del Fondo de Asistencia Social, el cual comprometerá la cantidad que sus posibilidades de numerario le permitan, por lo que podrá decidir su suspensión en base a la evolución previsible de tales posibilidades.

La decisión final para la concesión la acordará, en un sentido u otro, el Fondo de Asistencia Social, valoradas las circunstancias que en cada caso concurren y las disponibilidades económicas existentes.

La decisión tomada por el Fondo de Asistencia Social no es susceptible de recurso ni reclamación en contrario; siendo, por tanto, inapelable.

FOMENTO DE EMPLEO Y JUBILACIÓN

ARTÍCULO 40.-

1.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa e incluyendo, a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

3.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y con las condiciones estable-

cidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 200.000 pesetas.

4.- La tramitación se ajustará a lo previsto en el artículo 41 del presente Convenio.

VACANTES POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA A LOS 64 AÑOS

ARTÍCULO 41.-

Para dar cumplimiento al contenido del artículo 40 del presente Convenio Colectivo y permitir real y eficazmente la jubilación voluntaria a los 64 años con el 100% de los derechos, mediante la sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo; respetando, al mismo tiempo, el derecho a la promoción interna del personal laboral del Departamento y lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, se establece:

1º) Los trabajadores que deseen acogerse a este sistema de jubilación deberán solicitarlo, a través del Servicio/Organismo correspondiente, con no menos de seis meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años, circunstancia que se acreditará mediante certificado de nacimiento o fotocopia del mismo debidamente compulsada. El Servicio/Organismo remitirá inmediatamente tal solicitud a la Dirección General de Servicios (Subdirección General de Personal Laboral).

2º) La Dirección General de Servicios autorizará la celebración de dos concursos de ascenso entre el personal fijo de plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo radicados en la provincia donde se produzcan las vacantes o en el Organismo en todo su ámbito territorial, a fin de seleccionar a los trabajadores que pasarán a ocupar la primera vacante y la subsiguiente que se produzca como consecuencia de la baja del solicitante de la jubilación anticipada.

3º) Cada concurso deberá, en todo caso, estar ultimado en un plazo inferior a 40 días naturales.

4º) A la vista del resultado de los concursos, la Dirección General de Servicios autorizará la jubilación, a la vez que:

a) Los ascensos de los concursantes seleccionados, así como la contratación directa de un trabajador, con los requisitos y en la forma establecida en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, así como en el punto 10º del presente artículo.

b) En caso de haber quedado desiertos los concursos, la contratación directa de un trabajador con los requisitos y en la forma establecida en el apartado anterior.

5º) El Servicio u Organismo donde se produzca la última vacante seleccionará la persona a contratar directamente entre los aspirantes presentados que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

6º) En la selección deberán intervenir dos representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio.

7º) Efectuada la selección, el referido Servicio/Organismo correspondiente extenderá contrato de trabajo por quintuplicado a ejemplar, que será visado por la Oficina de Empleo correspondiente, y cuya fecha de iniciación deberá coincidir con la baja en la Seguridad Social del trabajador solicitante de la jubilación, así como con la efectividad de los ascensos autorizados, en su caso.

8º) Se remitirá a la Dirección General de Servicios (Subdirección General de Personal Laboral) un ejemplar del contrato ya visado, acompañado del acta en la que se recoja el proceso de selección efectuado y los resultados, así como de la baja del trabajador jubilado en la Seguridad Social y del alta del que le sustituya.

9º) Recibida la documentación anterior, se autorizará a por la Dirección General de Servicios el abono del premio correspondiente.

10º) El contrato resultante del proceso de jubilación anticipada será de la misma naturaleza que el del trabajador que accedió a esta modalidad de jubilación.

En casos excepcionales, y a juicio de la Subsecretaría del Departamento, previo informe del Comité Intercentros, este contrato podrá tener carácter eventual, con una duración máxima de un año, durante la vigencia del cual, la Administración definirá, en orden de la racionalización de plantilla y distribución de efectivos, el destino y la categoría de una vacante fija, que se cubrirá conforme a lo estipulado en el artículo 12. Una vez cubierta la misma, se producirá la extinción del contrato eventual.

11º) El procedimiento establecido en los puntos anteriores deberá agilizarse al máximo, de tal forma que, en todo caso, pueda darse de baja al trabajador que cumple 62 años con efectos del día último del mes de cumplimiento de dicha edad, y de alta al sustituto con efectos del día 1 del mes siguiente.

ASISTENCIA SOCIAL Y SEGURO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 42.-

Para atenciones sociales diversas, contempladas en el artículo 39 del presente Convenio, y para la formalización de un Seguro Colectivo para el riesgo de accidentes de trabajo, se hace una reserva, para el año 1988, por una cuantía de 22.600.000 pts., con cargo a la masa salarial bajo el epígrafe "Fondo de Asistencia Social".

A través de una Comisión Gestora, de dicho Fondo, integrada paritariamente por representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, de entre sus miembros, y de la Administración, se concertará, para todo el personal afectado por este Convenio, un Seguro Colectivo de Accidentes, para cubrir los riesgos de muerte y/o incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, producidos por accidente laboral.

RESPONSABILIDAD CIVIL

ARTÍCULO 43.-

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ministerio de Obras Públicas

y Urbanismo, siempre que sean conducidas por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por este Ministerio cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos a motor, ya sea a consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por el Departamento.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por el Estado se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo, el Departamento, cuando actúe en relación de derecho privado, responderá de los daños causados por los trabajadores en el ejercicio de las funciones para las que estuvieran autorizados, siempre que la responsabilidad civil origen de la indemnización sea exigida ante los Tribunales Ordinarios.

Sin perjuicio de lo anterior, en todos aquellos supuestos de los que pudiere derivarse la exigencia de responsabilidad civil el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de 26 de julio de 1957 -- (BOE de 31 de julio de 1957).

ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

ARTÍCULO 44.-

El MCPU fomentará, en todos sus Servicios y Organismos, el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas y cooperativas de consumo, prestando en todos los casos la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

GUARDERÍAS INFANTILES

ARTÍCULO 45.-

Las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores se irán implantando a medida que las posibilidades lo permitan. Tanto la implantación como la organización y explotación se harán con la colaboración del Departamento y de la representación de los trabajadores.

COMPETENCIA DE LOS COMITES Y DELEGADOS

ARTÍCULO 46.-

1.- Los Comités Provinciales y Delegados de Personal tendrán, con carácter general, las competencias establecidas en los artícu-

los 64 y 65.1.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo de este Convenio.

- 2.- Los Comités Provinciales y Delegados de Personal y, en su caso, el Comité Intercentros serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de las plantillas de personal laboral que afecten a los Organismos Autónomos y al Departamento. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes se comprometen a realizar los estudios necesarios para determinar la plantilla orgánica del personal laboral acogido a este Convenio.
- 3.- Los Comités Provinciales y Delegados de Personal colaborarán -- con la Administración en los estudios y propuestas sobre necesidades de formación profesional que se lleven a cabo en el Departamento.

GARANTÍAS Y MEDIOS DE LOS COMITÉS Y DELEGADOS

ARTÍCULO 47.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal disfrutará de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En lo referente al apartado e) de dicho artículo, el crédito de horas mensuales retribuidas en el MOPU y los Organismos Autónomos será el que se fija a continuación:

Centro de hasta 100 trabajadores	30 horas
Centro de 101 a 250 trabajadores	40 horas
Centro de 251 a 500 trabajadores	50 horas
Centro de 500 en adelante	75 horas

Para la utilización de estas horas bastará la comunicación previa al Jefe del Servicio y la justificación posterior del tiempo empleado.

El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado anteriormente, podrá ser acumulable en cualquiera de los Delegados.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán plena dedicación para atender sus tareas representativas.

3.- Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités o Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como por las que fueran convocadas por la Administración, serán abonados por el Departamento.

4.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

5.- Todos los Comités deben disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación, así como del material de oficina necesario. Igualmente, dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

6.- En lo referente a Asambleas de trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en horario de trabajo, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y con una duración máxima de 2 horas.

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA

ARTÍCULO 48.-

1.- En aplicación del Real Decreto 17/77 de 4 de marzo, y del Régimen Jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, se seguirá, además, el siguiente procedimiento:

a) Previamente a la tramitación del Conflicto Colectivo o Huelga, se comunicará a la Dirección General de Servicios y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación se hará, indistintamente, por los Servicios y/o por los Comités afectados.

b) Simultáneamente a la solicitud ante la Autoridad Laboral competente de la huelga o conflicto, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Dirección General de Servicios y al Comité Intercentros, por el sistema más rápido.

c) Durante el tiempo de preaviso de huelga o conflicto colectivo será preceptivo un acto de conciliación, con la participación de los litigantes, conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que, de forma paritaria, sean designados por la CIVCA y en el que se analizarán los motivos que han dado lugar al conflicto, así como el informe del Servicio correspondiente. De llegarse en este acto de conciliación a un acuerdo, éste será vinculante para las partes en litigio.

d) De no llegarse a acuerdo e iniciado consiguientemente el conflicto, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de la CIVCA.

2.- En el ámbito de cada Centro de Trabajo, las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser tratadas por los representantes de los trabajadores con la dirección del Centro correspondiente y, en caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será planteada ante la Subdirección General de Personal Laboral y el Comité Intercentros.

COMITÉ INTERCENTROS

ARTÍCULO 49.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros de 12 miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités Provinciales y Delegados de Personal del MOPU afectados por este Convenio, teniendo como funciones todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio.

Con el fin de garantizar el principio de Unidad de Empresa en la negociación de sucesivos Convenios Colectivos, se regula el sistema de representación dentro de los cauces contemplados por el Estatuto de los Trabajadores.

La facultad de negociación de futuros convenios corresponderá a la Comisión Negociadora, en la que los representantes la-

ocrales serán nombrados por el Comité Intercentros, de entre sus miembros, a propuesta de las Centrales Sindicales y asociaciones que cuenten como mínimo con el 10% de los miembros de los Comités o Delegados de Personal, dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Su composición será proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y estará constituida, como mínimo, por ocho miembros.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe del Servicio correspondiente para llevar a cabo su trabajo. No obstante, deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Subsecretario para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de comités allí donde se produzcan. Asimismo, la Subdirección General de Personal Laboral comunicará por escrito, a los Jefes de los Servicios a los que pertenezcan los miembros del Comité Intercentros, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros está, asimismo, facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del MOPU. En este supuesto, deberán observarse los requisitos y trámites previstos en el artículo 47 de este Convenio.

El régimen de funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por su Reglamento.

DELEGADOS Y AFILIADOS DE CENTRALES SINDICALES

ARTICULO 50.-

1.- En los Centros de Trabajo cuya plantilla exceda los 100 trabajadores, los Sindicatos o Centrales respectivas, que tengan en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, ostentarán la representación del sindicato o central por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente; reconociéndose, acto seguido, ante el Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de Trabajo y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

2.- Funciones de los Delegados Sindicales.

2.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el MOPU y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del respectivo Centro de Trabajo.

2.2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité Provincial y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

2.3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Servicio deba poner a disposición del Comité Provincial, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar

sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité Provincial.

2.4.- Serán oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

2.5.- Serán, asimismo, informados y oídos con carácter previo:

a.- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b.- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo, en los proyectos o acciones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c.- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2.6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

2.7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, se pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

2.8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

2.9.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

2.10.- Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Servicios descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección del Servicio un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Servicios efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical, si la hubiera.

SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

ARTICULO 51.-

El Departamento incluirá en sus Presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los Servicios Médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene del Trabajo, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello proceda, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 52.-

- 1.- El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los organismos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 2.- La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo en sus Organismos y Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
- 3.- La formulación de la política de Seguridad e Higiene en el Trabajo en un Organismo o Centro de Trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad o protección 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 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 frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención y protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución y medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.
- 4.- Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.
- 5.- Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos, sin perjuicio de lo que pueda ser pactado en Convenio Colectivo y de los Comités Territoriales o Intercentros que puedan constituirse en cada Organismo.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité Provincial correspondiente. Órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y tendrá, las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

- 6.- El Departamento facilitará gratuitamente a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Asimismo, se dotará de ropa de trabajo para aquellas labores que lo requieran. A tal fin, se constituirá de forma paritaria un Comité de Vestuario, presidido por el Director General de Servicios, o persona en quien delegue, con la facultad de determinar los criterios de uniformidad del personal afectado, la homogeneización de las prendas, la dotación en cada caso y los períodos de entrega y renovación de las mismas. Los acuerdos de dicho Comité se considerarán documento adicional al presente Convenio.

Al personal que maneja productos bituminosos se le proporcionará doble asignación de ropa y calzado adecuado para su trabajo.

- 7.- La Administración adquiere el compromiso de facilitar los medios para que, anualmente, los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 53.-

- 1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario de este Departamento ministerial, por la Jefatura o la Dirección de los Centros 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 pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de 3 a 5 días en un mes.
- a.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Servicio.
- b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante 3 días al mes.
- b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de 5 días al mes y menos de 10.
- b.7.- El abandono circunstancial del puesto de trabajo sin causa justificada.
- b.8.- La simulación de enfermedad o accidentes.
- 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 continua o 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 los servicios.
- b.12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Organismo.
- b.14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.15.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2.- La manifiesta insubordinación, individual o colectiva.
- c.3.- El falseamiento voluntario de datos o informaciones del Servicio.
- c.4.- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de 3 días al mes.

- c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante 10 días o más al mes o durante más de 20 días al trimestre.
- c.6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 6 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 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 ó 4 días a 1 mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de 1 a 2 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- Inhabilitación para el ascenso por período de 2 a 6 años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

4.- Las faltas leves que den lugar a sanción se comunicarán a los representantes de los trabajadores y al interesado.

5.- 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 aquellos en el mismo con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

6.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos que darán interrumptos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

7.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentando a la dignidad de la Administración, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

8.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo

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

COMPLEMENTO DE PUESTO

ARTICULO 54.-

Este complemento, extensivo a la totalidad del colectivo laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, incluido en el presente Convenio, tiene como finalidad esencial gratificar de forma diferencial las especiales circunstancias, relevancia técnica, exigencias y demás características que delimitan el contenido funcional de los puestos de trabajo de la organización. Diferenciación económica que la actual estructura de niveles y categorías impide hacer efectiva.

A este fin, se producirá una dotación económica para 1988 de 179.365.866 ptas., cuya distribución, de forma provisional hasta que este disponible la necesaria catalogación y relación de puestos de trabajo, elaborada de común acuerdo, en cuanto a los criterios generales de clasificación y valoración, con la Representación Laboral, se realizará mediante la elaboración de un cuadro de doble entrada -- por niveles económicos y categorías, que permita, en primer lugar, el reparto de la citada dotación entre los diferentes niveles de Convenio, mediante la asignación de los coeficientes siguientes: 1, 1.07, 1.21, 1.23, 1.35, 1.50, 1.57, 1.64, 1.60, 2.10, 2.50 y 3 y, en segundo lugar, la apertura en horizontal, dentro de cada nivel, según las categorías de Convenio, en aplicación selectiva de acuerdo con el contenido funcional del puesto concreto, según un abanico de coeficientes: 0.9, 0.95, 1, 1.05 y 1.10.

El Complemento adjudicado no tendrá, en ningún caso, la consideración de complemento personal y su vigencia queda subordinada, no sólo al desempeño del puesto que determinará inicialmente el reconocimiento del derecho a su devengo, sino al mantenimiento de las circunstancias tomadas como asignación para su concesión.

Las partes firmantes se comprometen a elaborar, de forma conjunta, el cuadro de distribución anteriormente definido, con anterioridad al 30 de septiembre de 1988, y, a tal fin, así como para el de preparación de los criterios para la clasificación de los puestos de trabajo, se constituye un grupo paritario, formado por representantes de la Administración y de los trabajadores, que comenzará sus trabajos a partir del 1º de septiembre de 1988.

COMPLEMENTOS DE JORNADA, OBRA Y DISPONIBILIDAD

ARTICULO 55.-

A) COMPLEMENTO DE JORNADA

Tendrán derecho a la percepción de esta retribución complementaria aquellos trabajadores, incluidos en el presente Convenio, que ocupen puestos de trabajo en los que, con carácter excepcional y por exigencias ineludibles de la organización del trabajo, no pueda ser de aplicación, con carácter permanente, la jornada ordinaria de trabajo de 37 horas y 30 minutos por semana, en régimen continuo. Para ellos, la jornada será de 40 horas por semana o 1.826 horas al año, en régimen partido.

El derecho al devengo de horas extraordinarias, caso de estimarse necesarias, comenzará a partir de la realización de las cuarenta horas semanales, con el valor y demás requisitos que se contemplan en el artículo 37 del presente Convenio. Asimismo, el reconocimiento de este Complemento es incompatible con las retribuciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del Convenio.

Para el año 1988, se establece una dotación de 125 millones de pesetas y su importe viene determinado en la Tabla contenida en el Anexo IV-2 de este Convenio.

B) COMPLEMENTO DE OBRA

Tendrán derecho a la percepción de esta retribución complementaria aquellos trabajadores, incluidos en el presente Convenio, que ocupen puestos de trabajo en los que, de forma permanente, se realicen labores de campo y deban ajustarse su jornada y horario de trabajo a las necesidades impuestas por la organización y el desarrollo de las obras del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

La jornada se compromete en cómputo anual de 1.926 horas, con carácter partido, y media semanal de 40 horas.

El reconocimiento de esta modalidad de complemento es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con todas las demás percepciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del presente Convenio, e incluye la cobertura de gastos de comida, lo que lo hace, a su vez, incompatible con los gastos por manutención previstos en el Artículo 23, apartado 1.2, del presente Convenio y en el Real Decreto 236/88, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, excepto cuando se realice una comisión de servicio de las previstas y con las limitaciones impuestas en el referido Real Decreto.

Para el año 1988, se establece una dotación de 200 millones de pesetas y su importe viene determinado por la Tabla contenida en el Anexo IV.3 de este Convenio.

C) COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

Tendrán derecho a la percepción de esta retribución complementaria aquellos trabajadores, incluidos en el presente Convenio, que ocupen puestos de trabajo en los que, por circunstancias perfectamente definidas y siempre con carácter excepcional, se requiere la total disponibilidad de los mismos sin sujeción al horario regular.

La jornada usual será la ordinaria del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo; es decir, 37 horas 30 minutos, en régimen continuo. La determinación de la disponibilidad vendrá dada por una aportación media, en términos de jornada anual, fuera del horario regular, cifrada en un 20 por ciento.

El reconocimiento de esta modalidad de complemento es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con todas las demás percepciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del presente Convenio.

Para el año 1988, se establece una dotación de 154 millones de pesetas y su importe viene determinado por la tabla contenida en el Anexo IV.4 de este Convenio.

D) CRITERIOS DE APLICACION

1. Estos complementos son incompatibles entre sí y tienen, por su propia definición, carácter de excepcionalidad, por lo que, para asegurar la misma, se reserva a la Subsecretaría del Departamento la autorización de su concesión.

- 2. Estas retribuciones no tienen la consideración de complemento personal y su asignación será realizada mediante acta que se considerará documento anexo al presente Convenio, donde se relacionen los puestos de trabajo en los cuales se den las circunstancias antedichas y el nombre del trabajador que lo ocupa. Para la elaboración de estas relaciones será precisa la solicitud a la Subsecretaría, por parte de los Servicios u Organismo, el informe justificativo de la Unidad y el informe no vinculante del Comité Intercentros.
- 3. El derecho al devengo de esta modalidad de complementos se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial, decayendo tal derecho al perceptor en el momento en que se constate, a iniciativa del Servicio u Organismo, del proponente o del Comité correspondiente, la desaparición de tales circunstancias. Todo ello sin perjuicio de la eventual actuación inspectora ordenada por la Subsecretaría, de oficio o a propuesta del Comité Intercentros.
- 4. Si, permaneciendo las circunstancias que determinaron el reconocimiento inicial, se produjera, cualquiera que fuera la causa, una ausencia de días hábiles, se perderá el derecho al devengo de los referidos días.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.

Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen, una vez haya entrado en vigor el Convenio.

La Subsecretaría cursará las órdenes oportunas a este respecto. Los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de 45 días, a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Solo a partir del final de este plazo podrán reclamarse los intereses por mora establecidos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.

La modificación del sistema retributivo complementario producirá sus efectos con arreglo al siguiente calendario:

Complemento de puesto:

Entrará en vigor el día 1º del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio Colectivo. Ese día quedará suprimido el Complemento de Asistencia, creado en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del MOPU de 1987.

Sus efectos económicos se retrotraeran al 1º de enero de 1988 por las diferencias existentes entre el mismo y el primer componente del Complemento de Asistencia, ya devengado durante el transcurso de 1988.

Complementos de Jornada, Fera y Disponibilidad:

Entrarán en vigor el día 1º del mes siguiente al de vigencia del Convenio Colectivo. A partir de esta fecha quedarán suprimidos el Complemento de Mayor Dedicación y la Indemnización por Comida previstos en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del MOPU de 1987.

La supresión de los complementos anteriores (Asistencia, Mayor Dedicación e Indemnización por Comida) no generará ningún derecho de carácter personal.

TERCERA.

En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales en Mesa General de la Función Pública, en relación al personal laboral, aprobase dotaciones adicionales o dictase instrucciones de obligado cumplimiento, las mismas serán de aplicación al Colectivo Laboral del MOPU en los términos acordados por aquel.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Se respetan todas las condiciones fijas más beneficiosas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes adquieren el compromiso de desarrollo en común de los componentes sociales del Convenio Colectivo, tales como modificación de definiciones de categorías, reclasificación, catálogo de puestos de trabajo, cursos de perfeccionamiento y formación, así como de los procesos de funcionarización y de laboralización en el MOPU.

ANEXO I

	Nivel
<u>GRUPO 1º PERSONAL TITULADO</u>	
1.- Titulado de Grado Superior	13
2.- Titulado de Grado Medio	12
<u>GRUPO 2º PERSONAL DE INFORMATICA</u>	
1.- Analista	13
2.- Programador	10
3.- Encargado de Equipo de Informática	10
4.- Operador de Ordenador	9
5.- Encargado de terminal pesado o máquinas básicas	9
6.- Programador de máquinas básicas	8
7.- Codificador-Perforista	7
8.- Operador de máquinas básicas	6
9.- Perforista-Verificador	6
10.- Codificador	5
<u>GRUPO 3º ADMINISTRATIVOS</u>	
1.- Encargado Administrativo	10
2.- Oficial de 1º Administrativo	8
3.- Oficial de 2º Administrativo	6
4.- Auxiliar Administrativo	5
<u>GRUPO 4º DELINEANTES</u>	
1.- Delineante Superior	10
2.- Delineante de Primera	8
3.- Delineante de segunda	6
4.- Calcador	4

	Nivel		Nivel
GRUPO 5º PERSONAL DE LABORATORIO			
1.- Encargado General de Laboratorio	10	14.- Guarda mayor fluvial	7
2.- Encargado de Sección de Laboratorio	9	15.- Guarda jurado fluvial	5
3.- Analista de Primera	8	16.- Guarda de explotaciones	5
4.- Analista de Segunda	6	17.- Vigilante de costas	5
5.- Auxiliar de Laboratorio	4	18.- Encargado General de sondeos Servicio Geológico	10
		19.- Maestro Sondista-Prospector de primera del Servicio Geológico	9
		20.- Maestro Sondista-Prospector de segunda del Servicio Geológico	8
		21.- Jefe de equipo de sondeos-prospección	7
		22.- Sondista-Prospector de primera	6
		23.- Sondista-Prospector de segunda	5
		24.- Sondista-Prospector de tercera	4
		25.- Operador de maquinaria pesada	7
		26.- Auxiliar Técnico de obra, taller, instalaciones y explotación	7
		27.- Encargado de Almacén Central	9
		28.- Almacenero de Almacén Central	6
		29.- Almacenero	4
		30.- Basculero	4
		31.- Vigilante de Obras	6
		32.- Práctico especializado	3
		33.- Peón Especializado	2
		34.- Marinero	2
		35.- Peón	1
GRUPO 6º PERSONAL NO TITULADO TÉCNICO, ESPECIALISTA NO CUALIFICADO DE OBRAS, TALLERES E INSTALACIONES Y EXPLOTACION.			
1.- Encargado General	10		
2.- Encargado	9		
3.- Contramaestre	8		
4.- Inspector Revisor de maquinaria	8		
5.- Técnico Auxiliar	8		
6.- Jefe de Equipo	7		
7.- Patrón Maquinista de embarcaciones	7		
8.- Práctico de Topografía	7		
9.- Ayudante de Topografía	4		
10.- Especialista de Oficio	9		
11.- Oficial de Oficio de primera:			
Mecánico de reparaciones en obras	7		
Mecánico	6		
Electricista	6		
Conductor	6		
Tractorista	6		
Carpintero	6		
Albañil	6		
Fontanero	6		
Pintor	6		
Jardinero	6		
Aforador	6		
Oficios análogos	6		
12.- Oficial de Oficio de segunda:			
Mecánico	5		
Electricista	5		
Conductor	5		
Tractorista	5		
Carpintero	5		
Albañil	5		
Fontanero	5		
Pintor	5		
Jardinero	5		
Aforador	5		
Oficios análogos	5		
13.- Oficial de Oficio de tercera:			
Mecánico	4		
Electricista	4		
Conductor	4		
Tractorista	4		
Carpintero	4		
Albañil	4		
Fontanero	4		
Pintor	4		
Jardinero	4		
Aforador	4		
Oficios análogos	4		
		GRUPO 7º PERSONAL AUXILIAR	
		1.- Guarda Jurado	4
		2.- Guarda	3
		3.- Jefe de Circulación y Vigilancia	7
		4.- Telefonista Jefe	7
		5.- Telefonista de primera	4
		6.- Telefonista de segunda	3
		7.- Enfermero	3
		8.- Ordenanza	3
		9.- Ascensorista Jefe	4
		10.- Ascensorista	2
		11.- Jefe de personal de limpieza	6
		12.- Jefe de limpieza de planta	4
		13.- Limpieza	1
		14.- Peón Especializado	2
		15.- Peón	1
		16.- Mozo	1
		GRUPO 8º TÉCNICOS PRÁCTICOS	
		1.- Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras	11
		2.- Técnico Práctico de Informática	11
		3.- Técnico Práctico de Laboratorio	11
		4.- Técnico Práctico por analogía	11
		ANEXO II	
		GRUPO 1º TITULADOS	
		1.- <u>Titulado de Grado Superior.</u> Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.	
		2.- <u>Titulado de Grado Medio.</u> Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria, o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.	

GRUPO 2º PERSONAL DE INFORMÁTICA

- 1.- Analista.- Es el Licenciado en Informática o titulado Superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.
- 2.- Programador.- Es el Técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.
- Será específicamente responsable de:
- Confeccionar los organismos detallados de la aplicación.
 - Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
 - Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
 - Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
 - Documentación del manual de operaciones.
- 3.- Encargado de equipo de informática.- Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos en el ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas:
- Tendrá como misiones específicas:
- Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficacia de los operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.
 - Interpretar la documentación de explotación
 - Mantener los archivos existentes
 - Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible transmitiendo, en todo caso, la información al responsable de mantenimiento.
- 4.- Operador de ordenador.- Es el Técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.
- 5.- Encargado de terminal pesado o máquinas básicas.- Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos a través de un terminal pesado o de equipo de máquinas básicas, controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo a su cargo.
- 6.- Programador de máquinas básicas.- Es el Técnico responsable de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichas máquinas.
- 7.- Codificador-Perforista.- Es la persona encargada de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener un perfecto conocimiento de las técnicas de codificación y de las de perforación y grabación de datos y los Códigos utilizados.
- 8.- Operador de máquinas básicas.- Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas.
- 9.- Perforista-Verificador.- Es el operario que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como

de las restantes máquinas auxiliares, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

- 10.- Codificador.- Es la personal encargada de transmitir la información a los cuestionarios básicos de perforación o grabación.

GRUPO 3º ADMINISTRATIVOS

- 1.- Encargado administrativo.- Trabajador que, además de los conocimientos de Oficial de primera administrativo y provisto de mando sobre un conjunto de categorías, redacta escritos y documentos que requieren somero conocimiento jurídico de una o varias materias, tales como expropiaciones, personal, recursos, etc.
- 2.- Oficial de primera administrativo.- Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza funciones administrativas para las que precisará poseer, además de los conocimientos exigidos al Oficial de segunda, los siguientes:
- Aritmética y álgebra a nivel de Bachillerato Superior
 - Nociones de Contabilidad general y pública
 - Nociones sobre el sistema fiscal
 - Nociones de Estadística
 - Organización del Estado y de la Administración Pública y Técnicas de simplificación del trabajo administrativo
 - Nociones de Derecho administrativo y laboral
 - Mediciones, valoraciones y seguros sociales.
- 3.- Oficial de segunda administrativo.- Es el trabajador que teniendo los conocimientos de Auxiliar administrativo, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinación a un Jefe u Oficial de primera administrativo, trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa; escriben al dictado en taquigrafía cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realiza, igualmente, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto o 250 en labores de copia.
- 4.- Auxiliar administrativo.- Es el trabajador que toma el dictado 80 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos; realizan con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto ó 200 en labores de copia. Hacen, igualmente, trabajos de despacho, de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares.

GRUPO 4º DELINEANTES

- 1.- Delineante Superior.- Es el trabajador que, bajo las órdenes de un titulado Superior o Medio y provisto o no de mando sobre uno o más Delineantes de primera, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio.

Además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera deberá poseer los siguientes:

- Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría, a nivel de Bachillerato superior.
- Dibujo de perspectivas.
- Dibujo cartográfico.
- Sombreados.
- Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno
- Nociones de legislación relativas a la construcción y Obras Públicas.

2.- Delineante de primera. - Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior, Medio o un Delineante Superior, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos; y que además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda deberá poseer los siguientes:

- Álgebra a nivel de Graduado Escolar
- Dibujo de Proyecciones, Secciones, Taller y Estructuras.
- Levantamiento de croquis y planos.

3.- Delineante de segunda. - Es el trabajador que, además de los trabajos de calcedor, puede ejecutar planos de conjunto y detalle precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos.

Deberá poseer los siguientes conocimientos:

- Aritmética y geometría a nivel de Graduado Escolar
- Técnica de delineación, materiales y reproducción de planos.
- Manejo de escalas.
- Acotaciones.
- Dibujo de plantas, alzados, etc.
- Interpretación de croquis y planos.

4.- Calcedor. - Empleado que limita sus actividades a copias por medio de papeles transparentes de teja vegetal, dibujos o croquis, saber dibujar a escala croquis sencillos, claros, bien interpretados, copiando dibujos de la estampa, o bien dibujando en limpio.

GRUPO 5º PERSONAL DE LABORATORIO

1.- Encargado General de Laboratorio. - Trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un titulado Superior o Medio y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de laboratorio, posee los conocimientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

2.- Encargado de Sección de Laboratorio. - Trabajador que, con capacidad para la ejecución de los trabajos en laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización, hayan podido constituirse. Tendrán la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Encargado general, si lo hubiere, o de un titulado Superior o Medio.

3.- Analista de primera. - Trabajador, que bajo las órdenes de un Encargado de Laboratorio o, en su caso, de un titulado Medio o Superior, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de la especialidad.

4.- Analista de segunda. - trabajador que, con conocimientos suficientes, realiza con plena capacitación hasta diez tipos de ensayos dentro de la especialidad.

5.- Auxiliar de Laboratorio. - Es el trabajador, que con conocimientos técnicos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación siempre bajo su vigilancia. Deberá colaborar dentro de su nivel o categoría al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realiza su función.

GRUPO 6º PERSONAL NO TITULADO, TÉCNICO ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO DE OBRAS, TALLERES E INSTALACIONES Y EXPLOTACION

1.- Encargado General. - Es el trabajador que posee los conocimientos de encargado de obra, talleres, instalaciones y explotaciones y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, tiene uno o más Encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal.

2.- Encargado. - Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando análogas al de Contramaestre o Técnico Auxiliar, ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

3.- Contramaestre. - Es el trabajador, que con conocimientos teórico-prácticos sobre cometidos de taller y dotes de mando, ejerce la dirección sobre determinadas secciones o un pequeño taller bajo la dependencia, en el primer caso, del Encargado de taller, y en el segundo, del Medio que tenga a su cargo la maquinaria.

Sus conocimientos teórico-prácticos versarán sobre los trabajos a realizar en taller (ajuste y montaje, máquinas-herramienta, mecánica de motores, transmisiones, etc.).

Su cometido será la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución de los trabajos, de los tiempos y materiales empleados, propuesta para ejecución de piezas y repuestos, suministros de datos sobre producción y rendimiento, y en particular, la formación y capacitación del personal de taller.

4.- Inspector revisor de maquinaria. - Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de la maquinaria en la obra, parque o taller.

Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los operadores, conductores conductistas o maquinistas, colaborando en la formación de los mismos.

5.- Técnico auxiliar. - Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además de conocimientos de aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y ubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas; de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajo, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Tendrá titulación a nivel de Graduado Escolar.

6.- Jefe de equipo. - Es aquel operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, dotes de mando y categoría profesional no inferior a Oficial de oficio de primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo, integrado por un número no inferior a tres ni superior a ocho, de Oficiales que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

7.- Patrón-Maquintista de embarcaciones. - Es el operario que está facultado para patronar las embarcaciones menores que realizan el servicio de abastecimiento a los faros y balizas situados en las proximidades

de las costas y otros análogos atendiendo al mismo tiempo el cuidado y funcionamiento de los motores de a bordo, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la autoridad de Marina.

- 8.- Práctico de topografía. - Es el trabajador que poseyendo los conocimientos teórico-prácticos precisos, está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos de fotogrametría sencilla bajo las inmediatas órdenes de los Técnicos titulados. Asimismo está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado - en el campo, entregando el mismo, listo para su puesta en limpio o - cálculo. Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.
- 9.- Ayudante de topografía. - Es el trabajador que auxilia al topógrafo o al práctico de topografía en labores elementales como cálculos sencillos, anotaciones de datos en el manejo de aparatos para adquirir - la competencia profesional correspondiente.
- 10.- Especialista de Oficio. - Es el que, teniendo la competencia de Oficial de primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiere una competencia singular o complementaria.

Podrá tener a su cargo algunos Oficiales que colaboren - con él, adiestrándoles simultáneamente en la especialidad.

Como especialidad de taller, se indica, a título de ejemplo: electrónica, sistemas de inyección, sistemas hidráulicos complejos, convertidores de par, etc.

- 11.- Oficial de Oficio de primera. - Corresponden a esta categoría los que con tal dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos - de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Mecánico de reparaciones en obra. - Es el oficial mecánico de primera que, teniendo asignado de forma permanente las reparaciones en obra, posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las reparaciones en obra, posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las reparaciones en obra con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles coche-taller u otro tipo de instalaciones fijas o móviles. Deberá estar en posesión de permiso de conducción clase C, como mínimo.

Esta categoría y el nivel económico correspondiente tiene carácter circunstancial como se desprende de la definición anterior por lo que dejará de aplicarse la misma a los Oficiales Mecánicos de primera que dejen de estar asignados a las reparaciones de obra.

Mecánico. - Es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis de mecanismos de máquinas y de sus elementos o piezas y, conforme a ellos, efectuar las tareas requeridas, empleando las - máquinas, herramientas o útiles necesarios. Tendrán conocimiento de ajuste máquinas-herramientas, soldadura, chapistería, etc.

Electricista. - Es el operario capacitado para realizar los siguientes cometidos: Leer e interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía a alta y baja tensión, así como las telefónicas y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc. que se necesiten, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores y reparar averías de las instalaciones eléctricas

hacer secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

Deberá asimismo estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas, así como la puesta a punto de los citados sistemas.

Conductor. - Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C, en el supuesto de que no se requieran - los de superior categoría, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de - realizar en taller, en ruta o en las obras. Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran cargadoras frontales - sobre neumáticos o cadenas de potencia inferior a 70 HP, camiones de regadores de productos asfálticos, tractores sobre cadenas de potencia inferior a 90 HP con accesorios del tipo dozer, camiones de cualquier tipo, etc. Se ocupa de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Tractorista. - Es el operario que, estando provisto del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conoce su mecánica y mantenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Albañil. - Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados arcos y bóvedas de albañilería; encofrados y maestradados, colocación de miras y recibo de ciertos, reparación de solados y revocos; realización fábrica de ladrillo a cara vista, hornacinas y corridos; enjarciar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer andamios sencillos.

Fontanero. - Es el operario que sabe interpretar croquis de las - instalaciones de aguas, gas y saneamiento, así como realizar las - construcciones de plomo, cinc y hojalata de acuerdo con aquellos, - ejecutando con los útiles correspondientes las labores de trazar, - curvar, cortar, remechar, soldar, engrasar y entallar, así como localizar y reparar averías en esas instalaciones.

Pintor. - Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos, suficientes y experiencia, desempeña su tarea de blanqueo y pintura de edificios e instalaciones mezclando los colores e ingredientes - necesarios y realizando con los útiles necesarios los trabajos propios de enlazo, limpieza y pintura.

Jardinero. - Es el operario que, con los conocimientos prácticos - específicos de su oficio, está capacitado para plantar, conservar, - injertar, podar y demás tareas propias de jardinería, en las plantaciones, viveros y jardines existentes en los Organismos regulados - por la presente Reglamentación.

Aforador. - Es el operario que, poseyendo carné de conducir de - clase B tiene a su cargo la toma de los datos necesarios para poder determinar el caudal de un cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquellos, de las instalaciones existentes a este fin y su funcionamiento.

- 12.- Oficial de Oficio de segunda. - Corresponden a esta categoría los que con conocimiento teórico-práctico del oficio y mantenimiento de planos y croquis, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos.

Mecánico. - Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del - oficio y entendimiento de planos y croquis, realiza las tareas referidas empleando las máquinas, herramientas o útiles necesarios.

Electricista. - Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del - oficio y entendimiento de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas, ejecuta las tareas correspondientes, estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas y poner a punto los mismos.

Conductor.- Es el trabajador, que estando en posesión del permiso de conducir de clase C, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoría, conozca la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller en ruta o en las obras ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

En las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran camiones hasta diez toneladas de carga útil, pintabandas autopropulsadas, camiones con remolque, vehículos regadores de productos asfálticos, cargadores frontales o retro-excavadoras acopladas a tractores, compresores estáticos o auto-propulsores, plantas estacionarias de fabricación de aglomerado de hasta 30 toneladas/hora en frío, plantas de machaqueo y análogas.

Aforador.- Es el operario que, poseyendo carnet de conducir de clase B tiene a su cargo la toma de los datos necesarios para poder determinar el caudal de una cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquellos y de las instalaciones existentes a este fin.

Tractorista
Carpintero
Albañil
Fontanero
Pintor
Jardinero

13.- **Oficial de Oficio de Tercera.-** Es el operario mayor de dieciocho años de edad que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos, auxilia a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa trascendencia o elementales de su oficio, exigiéndosele en dichas labores rendimiento adecuado y correcto en su calidad y cuantía.

Mecánico.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos de máquinas o elementos de las mismas, ayuda a los oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos, ajuste y mecanizado de piezas con rendimiento adecuado en su calidad y cuantía.

Electricista.- Es el trabajador, mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos de instalaciones o máquinas eléctricas, así como los elementos constitutivos de las mismas; ayuda a los Oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos o elementos, bobinados empalmes, etc., con rendimiento adecuado en su calidad y cuantía.

Conductor.- Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de clase B, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoría, conozca la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figura: furgonetas, compactadores estáticos o vibratorios de cualquier potencia y tipo, tractores sobre neumáticos con sus accesorios, camión de carga útil inferior a cinco toneladas.

Tractorista
Carpintero
Albañil
Fontanero
Pintor
Jardinero

14.- **Guarda Mayor Fluvial.-** Es el operario del que depende un grupo de Guardas Jurados Fluviales, realizando el cometido propio de un Jefe de Equipo.

15.- **Guarda Jurado Fluvial.-** Es el operario que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre y política en orden a los aprovechamientos que determina la Ley de Aguas y normas complementarias, debiendo realizar las operaciones pertinentes a este fin.

16.- **Guarda de Explotaciones.-** Es el operario que tiene a su cargo las tareas de vigilancia necesarias para la policía administrativa del dominio público y de los servicios públicos, debiendo conocer las normas aplicables en cada caso y realizar las actividades y operaciones que sean pertinentes para su cumplimiento. Asimismo deberá estar capacitado para la conducción de vehículos ligeros si las necesidades de su función en vigilancia así lo exigen.

17.- **Vigilante de Costas.-** Es el operario que tiene a su cargo, en la zona de dominio público bajo la autoridad del Ministerio de Obras Públicas, la misión de vigilancia y en especial del control de las ocupaciones en la misma.

18.- **Encargado General de sondeos o Encargado General prospector del Servicio Geológico de Obras Públicas.-** Es el trabajador que, a las órdenes directas de un superior titulado, dirige una o varias obras determinadas. Poseerá dotes de mando y conocimiento profundo de las labores de su oficio. Tendrá nociones de organización administrativa y de organización del trabajo, rendimiento, confección de nóminas, etc. Conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral. Poseerá amplios conocimientos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios. Leerá e interpretará planos en su conjunto, tanto de obra en general como de los que se refieren a trabajos que deban realizar los sondistas o prospectores de cualquier categoría. El Encargado general de sondeos conocerá la técnica de la perforación en sus distintas modalidades, la técnica de muestreo para extracción de testigos, perforación de pozos para alumbramiento de aguas subterráneas, inyecciones químicas y de cemento y, en general, todo lo relacionado con este tipo de trabajo a nivel por lo menos igual al de las categorías anteriores. Deberá tener conocimientos sobre soldadura eléctrica y autógena, mecánica y electricidad, así como de toda la maquinaria y utensilios tanto nacional como extranjero, empleados en la técnica de la perforación y que exista en el parque de maquinaria de su Servicio. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina en las obras a él encomendadas, para lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

El Encargado General Prospector conocerá la técnica de la prospección geofísica, en sus distintas modalidades. Conocerá todos los aparatos y utensilios, tanto nacionales como extranjeros empleados en el S.G.O.P. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina, por lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

19.- **Maestro Sondista de primera o Maestro Prospector de primera del Servicio Geológico de Obras Públicas.-** Es el operario que, con conocimientos y experiencia superiores a los del Maestro de segunda, trabaja a las órdenes de un Encargado general o directamente a las órdenes de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios sondistas prospectores de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes adquiridos por medio de una larga experiencia.

y por una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra que se le encomiende. El Maestro sondista de primera deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica y geología, conocerá y sabrá soldar con eléctrica y autógena. Habrá demostrado a lo largo de su trabajo en el S.G.O.P., ser personal responsable y conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral y sobre seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. El Maestro Prospector de primera sabrá interpretar los esquemas eléctricos de los equipos de uso frecuente y podrá hacer interpretaciones previas de los datos de campo conseguidos en cualquier equipo.

20.- Maestro Sondista de segunda o Maestro Prospector de segunda del Servicio Geológico de Obras Públicas. - Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los jefes de equipo, trabaja a las órdenes del Encargado General, Maestro de primera, o bien a las Órdenes directas de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios sondistas o prospectores de categoría inferior, así como obreros sin cualificar. Sabrá interpretar planos de detalle. Conocerá a fondo su oficio y el manejo correcto de las máquinas y utensilios de su Servicio. Deberá poseer dotes de mando suficientes para mantener el debido rendimiento y disciplina en el trabajo. El Maestro Sondista de segunda deberá conocer, en teoría y práctica, las soldaduras eléctricas y autógenas, teniendo capacidad para enseñarlas a los operarios que de él dependan.

El Maestro Prospector de segunda poseerá conocimientos de alineación y manejará suficientemente el taquímetro y el nivel para levantar perfiles cortos, de detalle.

21.- Jefe de Equipo de Sondistas-Prospectores. - Corresponde esta categoría a los operarios que, con total dominio de su oficio, realizan los trabajos que requieren mayor delicadeza y esmero, con rendimiento correcto y con la máxima economía de material. El Jefe de Equipo Sondista, además de los conocimientos y obligaciones del Sondista de primera, deberá poseer: Conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, capacidad para interpretar planos de detalle y capacidad para manejar cualquier tipo de perforadora y utensilios de sondeos existentes en el parque de maquinaria de su Servicio u Organismo. Tendrá buena base de mecánica y electricidad.

El Jefe de Equipo Prospector, además de los conocimientos de Prospector de primera, deberá conocer: el funcionamiento y manejo de los equipos de eléctrica, sísmica, nucleares, defletores, etc., existentes en el Servicio u Organismo de que dependan. Sabrá reparar las averías sencillas de estos equipos. Conocerá las técnicas de prospección para adoptar los dispositivos más convenientes a las condiciones locales del terreno.

Trabjará a las órdenes de sondistas prospectores de categoría superior, pero en caso de necesidad y/o por conveniencia del Servicio, podrán reemplazar a éstos. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesitan que el Sondista Prospector deba poseer el permiso de conducir de la clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría salvo casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

22.- Sondista Prospector de primera. - Es el operario que procede de la categoría de segunda y que, además de los conocimientos de éste, deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar impresos de alta y baja de peones eventuales. Sabrá interpretar planos y croquis sencillos. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Conocerá el manejo de gran parte del parque de maquinaria existente en su Servicio u Organismo y su mejor aprovechamiento para conseguir un rendimiento correcto del conjunto de equipo o equipos que de él dependen. Manejará con soltura los catálogos descriptivos de las máquinas

y utensilios, especificaciones de engrase y conservación y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. El sondista-Prospector estará capacitado para realizar sondeos de reconocimiento de terrenos, en sus distintas modalidades así como inyecciones de suspensión de cemento. Conocerá la soldadura eléctrica. Estará capacitado para realizar sondeos eléctricos, registro de potencial, resistividad, rayos gamma, defletores, etc.

A ser posible trabajará siempre a las órdenes de sondistas prospectores de superior categoría; no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio u Organismo, podrá reemplazar a éstos temporalmente. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesitan que el Sondista o Prospector deba poseer el permiso de conducción de la clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría salvo casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

23.- Sondista-Prospector de segunda. - Se incluyen en esta categoría a los Sondistas-Prospectores que proceden de la categoría tercera y que han demostrado tener conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Además de los conocimientos de los Sondistas-Prospectores de tercera deberán saber confeccionar los partes de trabajo, tener conocimientos sobre mecánica y electricidad, conocer el manejo de algún tipo de aparato de prospección (eléctrica, sísmica, defletores, etc.) y de los utensilios empleados en ellos y conocerán además, los fundamentos de la prospección. Ambos serán responsables del mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realizan su función.

A ser posible trabajarán siempre a las órdenes de Sondistas-Prospectores de categoría superior, no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio u Organismo, podrán reemplazar a éstos temporalmente.

24.- Sondista-Prospector de tercera. - Son aquellos operarios que ingresan en el MOPU mediante oposición o concurso procedentes de la categoría de prácticos o peones especializados, previas las oportunas pruebas de selección. En ambos casos deberán reunir las condiciones siguientes: Estar en posesión del certificado de Estudios Primarios. Estarán sanos físicamente. Tendrán preferencia los que, además de lo dicho anteriormente, demuestren poseer conocimientos de mecánica y electricidad adquiridos en alguna Escuela profesional o por práctica y experiencia suficientemente acreditadas en talleres.

Durante su permanencia en la categoría profesional de tercera deberán auxiliar a los sondistas-prospectores de categoría superior en los trabajos de su especialidad que se realicen en el Servicio u Organismo de que dependan.

La permanencia en esta categoría no será inferior a tres años. Para pasar a la categoría de segunda deberán haber realizado algún curso de promoción y tener buena calificación en éste y en el campo. Asimismo deberán poseer salvo casos especiales de incapacidad, el permiso de conducir de la categoría B, al menos. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso.

25.- Operador de maquinaria pesada. - Es el trabajador que, con permiso de conducción adecuado a la unidad que tenga asignada, realiza la conducción o manejo de la misma con total dominio y adecuado rendimiento ocupándose de su engrase, limpieza y conservación, y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieran elementos de taller, efectuando estos cometidos dentro y fuera del taller.

Como maquinaria pesada se consideran, entre otras: Motoniveladoras de potencia superior a 70 HP, palas cargadoras sobre neu

máticos o cadenas de potencia superior a 90 HP, tractores de cadenas con potencia superior a 90 HP y con dispositivos de hoja dozer o angledozer, trallas autopropulsadas, plantas de fabricación de aglomerado asfáltico de capacidad superior a 150 toneladas por hora, autocares, tracto-camiones, etc.

26.- Auxiliar Técnico de Obra, Taller, Instalaciones y Explotación. - Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en las obras o servicios trabajos sin responsabilidad propia ayudando a sus superiores en las labores a él encomendadas, - bajo la vigilancia de aquellos. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia o control de obras y elementos de cálculo, mediciones, laboratorio y otras análogas.

27.- Encargado de Almacén Central. - Es el Encargado responsable del almacén central del Departamento que, con conocimientos aritméticos y de mecanografía tiene como funciones: el control de entrada de todo el material inventariable y no inventariable en dicho almacén, con el levantamiento y firma de las correspondientes actas de recepción que se unirán, para su pago, a las facturas de los proveedores, el despacho de los pedidos, con su distribución a los distintos Servicios; - redacción de los partes de entrada y salida, llevando el libro de registro del movimiento efectuado; llevar el inventario de existencias a los efectos de proponer su reposición y la custodia y conservación de todo el material almacenado.

28.- Almacenero de Almacén Central. - Es el encargado del almacén central del Servicio, si existiese, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, redactando los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica de mecanografía y estará a las órdenes de un encargado si lo hubiera, o del Jefe del Servicio o persona de legada.

29.- Almacenero. - Es el encargado, en el almacén instalado en una obra, - parque o taller, de la recepción y despacho de medios materiales, - llevando los libros de registro y extendiendo o redactando los partes de entrada y salida. (Los almacenes de obra o taller que tengan escasa importancia y movimiento quedarán a cargo de un Guarda, sin alteración de la categoría de estos).

30.- Basquero. - Es aquel que, con responsabilidad, tiene por misión pasar registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

31.- Vigilante de Obra. - Es el trabajador, que con conocimientos elementales de construcción, realiza la vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

32.- Práctico Especializado. - Es el operario mayor de dieciocho años procedente de la clase de peonaje, que, mediante la práctica de una o varias especialidades o labores de las específicamente constitutivas - de un oficio, de las requeridas para entretenimiento o vigilancia de máquinas elementales o semiautomáticas, de las determinativas de un proceso de trabajo que implique responsabilidad directa y personal, bien en su ejecución o en su vigilancia y control, ha adquirido la capacidad necesaria en un período de tiempo no menor de cien días - consecutivos o alternos de prácticas, para realizar dichas labores - con un acabado y rendimiento adecuado.

Deberá poseer conocimientos de aritmética, geometría y nociones sobre la normativa técnica general del oficio o proceso de trabajo de su especialidad.

Con arreglo a esta definición general, y a título de ejemplo, se concepcionan prácticas especializadas a los trabajos siguientes: Maquinistas de grúa, pulidor taladrador, madrinador, fresasador,

manipulación de máquinas o útiles de laboratorio para ensayos compuestos o sencillos, asfaltadores o regadores, operadores de compactadores estáticos o vibratorios de peso inferior a tres toneladas, profesionales prácticos en su rama de obras públicas.

33.- Peón Especializado. - Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Como ejemplo se pueden citar los que se ocupan de apisonar o enrasar y, en general, los que intervengan en el cuidado y puesta en marcha de hormigoneras y otros aparatos mecánicos, sin que se les exijan conocimientos de la mecánica de los mismos.

34.- Marinero. - Es el operario que está facultado para realizar las operaciones conducentes a la conservación, mantenimiento y maniobra de las embarcaciones para el servicio de faro.

35.- Peón. - Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiera la aplicación de esfuerzos físicos.

GRUPO 7º PERSONAL AUXILIAR

1.- Guarda Jurado. - Es el que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia en los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que les señalen sus respectivos Jefes, con sujeción a las disposiciones legales especiales que regulan dicho cargo.

2.- Guarda. - Es el trabajador que tiene a su cargo, durante el día o la noche, las mismas misiones y obligaciones que el Guarda Jurado, pero sin ese título y sin las atribuciones concedidas por las Leyes al que es titular del mismo.

3.- Jefe de circulación y Vigilancia. - Es el operario encargado de la correcta vigilancia y ordenación de tráfico y aparcamiento de vehículos en un recinto ajardinado no inferior a setenta mil metros cuadrados y con capacidad no inferior a 1.000 vehículos estacionados y con una densidad de tráfico no inferior a 1.500 vehículos de media diaria.

Tiene bajo su responsabilidad la organización y distribución de puestos de trabajo, así como el control de un colectivo no inferior a 25 Guardas, debiendo poseer la iniciativa necesaria para resolver en el momento las incidencias que puedan producirse en el recinto recomendado.

4.- Telefonista Jefe. - Es el operario que tiene a su cargo una centralita telefónica, con una capacidad numérica de 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones y 12 operadoras que atienden cuando menos a seis posiciones.

Debe disponer la organización de trabajo del personal a sus órdenes, así como la comprobación del buen estado de funcionamiento de las instalaciones, supervisando las líneas de enlace y de las extensiones, así como las conferencias que sean solicitadas con las dependencias del Departamento.

Ha de confeccionar las oportunas relaciones de las conferencias celebradas, consignando el nombre del peticionario, localidad solicitada y duración de las mismas. También debe mantener al día los listines telefónicos del Ministerio, modificando los nombres y números según las variaciones que se vayan produciendo.

5.- Telefonista de primera. - Es el operario que a las órdenes inmediatas del Telefonista Jefe tiene como misión la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad numérica no inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

6.- Telefonista de segunda.- Es el trabajador cuya misión consiste en la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad numérica inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

7.- Enfermero.- Es el trabajador que sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos necesarios de carácter sencillo, requeridos para esta función en establecimientos sanitarios, conoce además el manejo de los botiquines para realizar curas de urgencia.

8.- Ordenanzas.- Tienen la misión concreta de hacer recados, copias, documentos a prensa, manejar los tipos de máquinas de reproducción de documentos existentes en su Servicio, realizar los encargos que se les encomienda entre uno y otro Departamento recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo los trabajos elementales que les ordenen.

9.- Ascensorista Jefe.- Es el encargado de la correcta utilización de los elevadores de un centro de trabajo que disponga de un número de 20 ascensores, debiendo tener a sus órdenes cuando menos diez ascensoristas.

Controla la asistencia y puntualidad del personal a su cargo, así como la distribución de puestos de trabajo, vigilando el correcto funcionamiento de los elevadores y comunica a los mecánicos las anomalías que pueda observar.

10.- Ascensorista.- Es el encargado del funcionamiento de los ascensores. Habrá de cuidar del buen estado de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

11.- Jefe de Personal de Limpieza.- Tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un gran centro de trabajo de superficie no inferior a 70.000 metros cuadrados, así como la coordinación distribución y control de tareas de un número no inferior a seis jefes de limpieza de planta y 250 limpiadoras.

Ejerce el control de la asistencia y puntualidad del personal a sus órdenes y es responsable del pedido, reparto y control del material de limpieza.

Debe prestar sus servicios con dedicación plena y vigilar y comprobar, durante el horario normal de oficinas, el buen estado de limpieza de despachos y pasillos, ordenando las tareas de limpieza de emergencia que sean necesarias durante este periodo.

12.- Jefe de Limpieza de Planta.- Es el operario que, a las órdenes inmediatas del Jefe de personal de limpieza, ejerce el control sobre los limpiadores/as que prestan servicios en cada una de las plantas del edificio en número no inferior a 30, realizando la distribución del trabajo en los locales a él encomendados, comprobando y responsabilizándose de su correcta ejecución.

13.- Limpiador/a.- Es el operario encargado de la limpieza de los locales.

14.- Peón Especializado.- Es aquel operario, mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

15.- Peón.- Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzo físico.

16.- Mozo.- Es el operario que se ocupa de tareas de portero, realizando encargos, recados y trabajos elementales de orden de sus superiores y cuida del acceso y vigilancia en los locales donde preste servicios.

GRUPO Bº TÉCNICOS PRÁCTICOS

1.- Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras.- Es el trabajador que con los conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, está provisto de mando sobre el personal adscrito a la unidad de obra encomendada. Depende directamente de la Dirección de Obras de quien recibe las instrucciones y medios materiales para el control y vigilancia de las mismas. Dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal a sus órdenes, coordinando la actuación de los equipos con vistas a garantizar que las obras se ejecutan ajustadas al proyecto vigente o modificaciones autorizadas. Exige al contratista el cumplimiento de las condiciones contractuales que rijan en la ejecución de las obras. Es el depositario del Libro de Ordenes cuando exista. Lleva un diario de los obras en donde hace constar, cada día de trabajo, las incidencias ocurridas en las mismas.

Controla personal y diariamente todos los trabajos del personal a sus órdenes, prestando su cooperación técnica en todas las actividades en que sus conocimientos y experiencia sean necesarios.

Tendrá conocimiento de topografía, laboratorio, elementos de construcción de las obras públicas, vigilancia y oficina.

Asimismo, en esta categoría quedan encuadrados aquellos trabajadores que reuniendo en la actualidad las condiciones anteriormente definidas, superaron, en su día, los cursos convocados por el M.O.P.U.

2.- Técnico Práctico de Informática.- Es el trabajador que con los conocimientos técnicos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, ejecuta las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los Servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos de nivel superior en la solución de los problemas de tratamiento de la información, carga de equipo y confección de sistemas. Propone variaciones en escritos y documentos.

3.- Técnico Práctico de Laboratorio.- Es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, ejecuta tareas técnicas en un laboratorio, bajo la dirección y orientación de un científico o ingeniero con título universitario.

Reune productos o muestras y los prepara para examinarlos; instala o maneja los aparatos científicos requeridos para el ensayo o análisis; determina la composición, conductibilidad, viscosidad, temperatura de presión, resistencia a la tensión, capacidad de duración y otras propiedades de la materia.

Hace cálculos, consigna los resultados, prepara informes y ejecuta otros trabajos técnicos de laboratorio.

Puede hacer ensayos corrientes sin fiscalización.

De él dependerá el Encargado y demás personal del laboratorio.

(Continuará.)