

**10362 RESOLUCION de 17 de abril de 1990, 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 del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo «Instituto Nacional del Consumo».**

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo «Instituto Nacional del Consumo», que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Departamento ministerial y su Organismo autónomo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo «Instituto Nacional del Consumo», en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 33/1987 y Ley 37/1988, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, respectivamente, 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 Ley 33/1987 y Ley 37/1988, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de abril de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO**

**CAPITULO PRIMERO**

**DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

**Artículo 1º.— Partes Concertantes**

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes de la Administración designados al efecto por el Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo y, por la parte social, por los representantes de UGT, CC.OO. y No Afiliados.

**CAPITULO SEGUNDO**

**AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 2º.— Ambito Personal**

Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas Unidades Administrativas, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 3º.— Ambito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación a todas las Unidades Administrativas del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo.

**Artículo 4º.— Ambito Temporal, Vigencia y Duración**

El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de un año, a contar desde 1 de enero de 1989.

El 31 de diciembre de 1989 se entenderá automáticamente denunciado el presente Convenio por ambas partes, a todos los efectos, quedando comprometidos la Administración y los trabajadores a constituir la correspondiente Comisión Negociadora el mes de enero de 1990.

Dentro del mes de enero de cada año y en los meses siguientes se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un 80 por 100 del incremento que resulte de aplicar a la masa salarial del año anterior el establecido en los créditos de personal laboral de los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio, aplicado sobre salario base, salvo lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, o normas que la desarrollen.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988, salvo que en el Capítulo XIV no se determine otra fecha.

**CAPITULO TERCERO**

**COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA Y ESTUDIO**

**Artículo 5º.—**

1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado». Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma y se designará un Secretario de entre sus miembros. Los Vocales, en representación de la Administración, serán designados por el Subsecretario del Departamento y los que actúen en representación del personal laboral, serán elegidos por el Comité Intercentros.

3. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

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

5. Las funciones de dicha Comisión serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo, que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- El dictamen en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 37 de La Ley 37/1988, de Presupuestos Generales del Estado para 1989.
- Creación de cuantas Subcomisiones sean necesarias para los asuntos de la competencia de la Comisión.

6. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la nueva comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

**CAPITULO CUARTO**  
**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 6º**

La organización del trabajo es facultad específica de los Centros Directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio:

1. Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas Unidades Administrativas.
2. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
3. Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

**Artículo 7º.- Modificaciones de las condiciones de trabajo**

La Dirección del Organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa y Delegados de Personal habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, de conformidad con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

**CAPITULO QUINTO**

**PROVISION DE PLAZAS, CONTRATACION E INGRESO**

**Artículo 8º.-**

La selección del personal laboral se efectuará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan se proveerán mediante los turnos de traslado, promoción y libre, según se especifica en los números siguientes:

1. Turno de traslado.- La totalidad de las plazas vacantes en cada categoría se ofertarán por concurso de traslado, al que tendrá acceso el personal laboral fijo de plantilla del mismo grupo y categoría de las plazas ofertadas. A estos efectos, por la Subsecretaría del Departamento se efectuará la oportuna convocatoria que adoptará la forma de concurso de méritos en el que serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos en la forma en que la propia convocatoria determine. La convocatoria incluirá también las vacantes que se produzcan en primeras resultas como consecuencia de las mismas.

2. Turno de promoción.- Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría, una vez celebrado el turno de traslado.

Serán dos los turnos de promoción dentro de cada año natural.

Tendrán acceso a los turnos de promoción los trabajadores laborales fijos de plantilla incluidos en el Convenio, que se encuentren en posesión de la titulación exigida.

En las convocatorias, que adoptarán la forma de concurso de méritos y se efectuarán por la Subsecretaría del Departamento, serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos, en la forma que las propias convocatorias determinen.

Podrá establecerse en las convocatorias que los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos al de las convocadas, habrán de superar, como requisito previo a su admisión al concurso, una prueba de aptitud cuya valoración no será tomada en consideración como mérito. Las convocatorias incluirán también las vacantes que se produzcan en primeras resultas como consecuencia de las mismas.

3. Las convocatorias de concurso de méritos, tanto para el turno de traslado, como para el turno de promoción, requerirán informe favorable de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, y se adaptarán a los principios generales que fije la Comisión prevista en el punto III.4 del Acuerdo Marco.

4. Turno libre.- Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes Ofertas de Empleo Público, de entre las vacantes que resulten, una vez celebrados los concursos de traslados y promoción, a los que hacen referencia los puntos 1 y 2 del presente Artículo.

La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la Oferta de Empleo Público.

**Artículo 9º.-**

Los Organos de Selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros con un representante, al menos, del personal laboral, que será nombrado por el Subsecretario del Departamento, a propuesta del Comité Intercentros.

**Artículo 10º.-**

La Edad mínima de admisión al trabajo será la fijada en la normativa vigente.

**Artículo 11º.-**

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo con las excepciones previstas en la Ley.

**Artículo 12º.-**

El período de prueba se fijará en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de la misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho período.

**CAPITULO SEXTO****MOVILIDAD****Artículo 13º.-**

La Subsecretaría del Departamento autorizará las permutas que sean solicitadas por el personal laboral, siempre y cuando los solicitantes reúnan los siguientes requisitos:

Desempeñar plazas del mismo grupo y categoría.

Que a ninguno de los solicitantes le falten menos de siete años para la jubilación forzosa.

El personal que hubiera permutado su plaza no podrá acudir a los concursos de traslado que se celebren en los dos años siguientes a la misma.

**Artículo 14º.-**

1. La Subsecretaría del Departamento podrá autorizar los traslados voluntarios que sean solicitados por el personal laboral, entre las distintas dependencias incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, previo informe favorable de las unidades de procedencia y nuevo destino.

2. No podrá trasladarse con carácter forzoso a ningún trabajador de uno u otro de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, salvo en el caso de sanción disciplinaria previsto en el Capítulo XI.

Los traslados de los trabajadores dentro del mismo centro en el que presten servicios serán notificados al interesado con un mínimo de dos días de antelación. La comunicación se efectuará por escrito motivado y, de no cumplirse este requisito, podrá negarse el trabajador a su cumplimiento sin que pueda sancionarse la negativa.

La movilidad del personal que pueda producirse por necesidades perentorias del servicio, que serán expuestas al interesado por escrito, siempre que se produzca dentro del mismo centro de trabajo y no suponga una modificación sustancial de las condiciones del mismo, no requerirá el plazo de preaviso de dos días.

**CAPITULO SEPTIMO****CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 15º.-**

Las reclamaciones específicas sobre reclasificaciones profesionales serán presentadas y tramitadas con arreglo a lo señalado en el Artículo 65.

**Artículo 16º.-**

Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional que corresponda, de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales que se contienen en las definiciones de las mismas del Anexo I.

**Artículo 17º.-**

La creación y modificación de plantillas, así como el establecimiento de nuevos grupos y categorías profesionales, será competencia de la Subsecretaría del Departamento, previo informe de la Comisión de

Interpretación, Vigilancia y Estudio, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en el informe preceptivo del Ministerio de Economía y Hacienda y en el del Ministerio para las Administraciones Públicas.

En la elaboración y revisión de plantillas se incluirán los puestos de trabajo de las distintas especialidades que se precisen en el Departamento. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el Anexo I, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

**Artículo 18º.-**

Para la realización del trabajo de distinto grupo y/o categoría, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes, será imprescindible, previamente, informe del Comité Intercentros y autorización del Subsecretario del Departamento.

El trabajador que realice funciones de distinto grupo y/o categoría de las que correspondan a su categoría laboral, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, podrá reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada, siguiendo al efecto la tramitación establecida en el Artículo 65.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, por haberse producido la correspondiente vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realiza, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna.

**Artículo 19º.-**

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la Dirección General de Servicios, expondrá en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales y demás centros de trabajo del Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, el Registro del Personal Laboral Fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso en el Organismo.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de Registro de Personal.
7. Destino (Unidad Administrativa).

Asimismo, en el supuesto de modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo, éste será expuesto en los mismos lugares que el Registro de Personal antes citado.

**Artículo 20º.-**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Centro directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en todo caso, no superior a un mes, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El citado destino se acordará por la Subsecretaría del Departamento y se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con cinco días de antelación al inicio de las funciones correspondientes. Toda ampliación de tiempo que en un principio se consideró imprescindible o del mes indicado, requerirá el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

**Artículo 21\*.-**

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

Por el Departamento se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para hacer accesible los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

**Artículo 22\*.-**

Durante el período de gestación, si la mujer trabajadora desarrolla tareas que pueden ser perjudiciales para su salud o la del feto, será trasladada a puesto de trabajo adecuado a su estado, previo informe de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

**CAPITULO OCTAVO****FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL****Artículo 23\*.-**

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

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

**Artículo 24\*.-**

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

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

**CAPITULO NOVENO****JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO****Artículo 25\*.-**

1. La jornada de trabajo supondrá la prestación de servicios durante treinta y siete horas y media semanales, sin merma de la productividad obtenida con anterioridad a la vigencia del Convenio. El horario se acomodará al establecido por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de 27 de agosto de 1985, e Instrucciones del Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 9 de diciembre de 1985 y 13 de enero de 1989, y cualquier modificación del mismo exigirá acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2. Los horarios especiales serán señalados por la Subsecretaría del Departamento, atendiendo al procedimiento fijado en la citada Instrucción. En la medida que las propuestas afecten a plazas de personal laboral, se requerirá informe del Comité Intercentros.

3. Se considerará incluido en el total de la jornada el tiempo de transporte hasta el Centro de Control y Análisis de la Calidad, ubicado en Barajas, que en la actualidad está fijado en treinta minutos por viaje.

4. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo de veinte minutos de duración.

**CAPITULO DECIMO****VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 26\*.-**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración, siempre que los trabajadores hubieran completado un año de servicio activo, y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el comienzo de los periodos de vacaciones podrá no coincidir con el primer día del mes, pudiendo partirse en dos periodos y disfrutándose preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado.

**Artículo 27\*.-**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

**Artículo 28\*.-**

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

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

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

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

- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de la misma localidad.

- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- Este permiso podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. Este derecho se reconoce igualmente para las trabajadoras que sean madres adoptivas.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad donde preste servicios el trabajador y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
- i) Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, serán los que recoja el correspondiente Real Decreto por el que se aprueba el calendario laboral, así como los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

#### CAPÍTULO UNDECIMO

##### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

###### Artículo 29\*.-

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

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto. En el supuesto de parto múltiple, se ampliará a dieciocho semanas.

En todo caso se aplicará en este apartado la redacción dada por la Ley 3/89, de 3 de marzo, al número 4 del art. 48 de

la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de parto y adopción.

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

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

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

Los beneficios previstos en este apartado, se considerarán como medida de acción social y, por tanto, su financiación se realizará dentro del límite de la dotación destinada al efecto.

- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales selectivas, de acuerdo con el Estatuto del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

###### Artículo 30\*.- Excedencia Voluntaria

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento o al Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo.

La Duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de tres años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

2. El trabajador excedente voluntario, que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en otra inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesa en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso a una plaza vacante en los mismos términos expresados en el punto 2.

#### Artículo 31º.- Excedencia Forzosa

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

#### CAPITULO DUODECIMO REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 32º.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios del Departamento, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

#### Artículo 33º.-

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 ligera 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 causas justificadas de tres o cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los Servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

##### b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
  - b.2. El incumplimiento de las órdenes, de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Servicio.
  - b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  - b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
  - b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
  - b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
  - b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
  - b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
  - b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  - b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - b.11. La negligencia que pueda causar 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 del 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.
- ##### 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 tres días al mes.

- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

#### Artículo 34.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

#### Artículo 35\*.-

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

#### Artículo 36\*.-

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

#### Artículo 37\*.-

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

#### CAPITULO DECIMOTERCERO

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 38\*.-

1. La constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ajustarán a lo dispuesto en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 2 de marzo, así como las normas que con carácter específico pudieran establecerse.

2. La Administración habilitará los medios necesarios para el estricto cumplimiento de las citadas normas, atendiendo especialmente a los criterios establecidos en el apartado IX del Acuerdo Marco.

#### CAPITULO DECIMOCUARTO

#### RETRIBUCIONES

#### Artículo 39\*.- Estructura Retributiva

Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

A) Salario legal

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:

1. Personales:

- 1.1. Antigüedad.
- 1.2. Complemento personal.
- 1.3. Compensación horaria.

2. Pagas extraordinarias

3. De puesto de trabajo

4. Por cantidad o calidad de trabajo

5. De Residencia.

B) Salario en especie.

#### Artículo 40\*.- Salario Base

El salario base es la retribución que corresponde a cada trabajador, fijada por unidad de tiempo, en función de su nivel y de acuerdo con los importes mensuales que se especifican en los Anexos II y III de este Convenio.

#### Artículo 41\*.- Antigüedad

El personal afectado por este Convenio percibirá 2.500 pesetas mensuales (equivalentes a 35.000 ptas. por año), en concepto de comple-

mento de antigüedad, por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Departamento o su Organismo Autónomo.

Los derechos económicos de este complemento se harán efectivos por mensualidades completas, y se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios reconocidos.

#### Artículo 42º.- Complemento Personal Transitorio

Para los trabajadores que vengán percibiendo un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción sobre el exceso de las retribuciones, según categoría profesional y nivel, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Incremento de retribuciones derivadas de Negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción del 50% del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos vigente en cada momento, como límite de crecimiento en la Masa Salarial.

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

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

#### Artículo 43º.- Complemento de Compensación Horaria

El personal laboral procedente del extinguido Organismo Autónomo de Medios de Comunicación Social del Estado, percibirá un complemento de compensación horaria, por un importe de 7.500 pesetas mensuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

#### Artículo 44º.- Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Con efectos de 1 de enero de 1990, estas pagas extraordinarias se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y demás derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas,

pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

#### Artículo 45º.- Complemento de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad

1. En razón de la peligrosidad, penosidad o toxicidad, los puestos de trabajo del Centro de Investigación y Control de la Calidad y de los talleres de la sede central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 10.265 pesetas mensuales para el año 1988 y de 10.676 pesetas mensuales para el año 1989.

Para tener derecho a la percepción regular de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto cualificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puestos que no reúnan las condiciones que dan lugar a este complemento.

La Subsecretaría del Departamento, a propuesta del Jefe de la dependencia, determinará la aplicación de este complemento a cada trabajador que desempeñe puestos de trabajo en los que se den las circunstancias de peligrosidad, penosidad o toxicidad, previo informe favorable de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

2. En los restantes puestos de trabajo, no contemplados en el punto anterior, la asignación de este complemento tendrá necesariamente su causa en el reconocimiento expreso de la Autoridad laboral competente, en expediente instruido al efecto y su importe, en caso de ser reconocido el derecho al devengo del mismo, será el que se fija en el apartado anterior.

3. La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

#### Artículo 46º.- Complemento de Especial Responsabilidad

Tiene a retribuir a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, o de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable, no teniendo, en consecuencia, carácter consolidable.

Este complemento revestirá las siguientes modalidades:

##### A) Inspección del Consumo

Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Agentes de Inspección, realizan, por no haber sido transferidos, las funciones propias de Inspección del Consumo en el Instituto Nacional del Consumo y en las Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla.

Existirán 10 complementos (4 en el I.N.C., 3 en Ceuta y 3 en Melilla) por una cuantía anual cada uno de 25.920 ptas., distribuidas en 12 mensualidades.



## B) Atención al Público

Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que realizan sus funciones en oficinas de información al público, dependientes de la Secretaría General Técnica del Departamento, Oficialía Mayor y Subsecretaría.

Existirán 8 complementos por una cuantía anual cada uno de 25.920 ptas., distribuidas en 12 mensualidades.

## C) Jefes de Línea del Laboratorio de Control y Análisis de la Calidad de Barajas

Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que ostentando las categorías profesionales de Técnico-Jefe (Grupo 12 a extinguir) o Titulado Superior, ambos nivel 1, desempeñan sus funciones en el Laboratorio de Control y Análisis de la Calidad de Barajas, estando al frente de las diferentes unidades analíticas (antes líneas).

Existirán 23 complementos por una cuantía anual cada uno de 90.000 ptas., distribuidas en 12 mensualidades.

## D) Especialistas de Oficio

Este complemento lo percibirá el personal de oficio perteneciente a los Grupos y Niveles que a continuación se relacionan:

Grupo	Nivel
3	3, 4 y 5
4	4 y 6
5	3, 4 y 6
7	3, 4 y 6 (excepto Mozo Jefe)
12	3 (Excepto Jefe de Negociado y Agentes de Inspección).
13	3, 4 y 6

El importe anual de este complemento será de 25.920 ptas., distribuidas en 12 mensualidades.

## E) Especial Cualificación Informática

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que ostenten una categoría profesional incluida en el Grupo 9 (Personal de Informática)

Las cuantías para cada nivel son las que se detallan a continuación:

Nivel	Categoría Profesional	Ptas./Año
1	Analista	264.792
2	Analista-Programador	240.000
3	Programador	204.792
4	Operador de Sistema	143.792
6	Grabador	102.396

## Artículo 47.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se abonarán con un incremento del 100 por 100 y las nocturnas (entre las veintidos y la

seis horas), se abonarán con un incremento del 150 por 100, en ambos casos, sobre el resto de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por el trabajador, en los términos dispuestos por la legislación vigente.

Se reducirá al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Para la determinación de salario-hora se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{SMB} \times 12 + \text{GEA} + \text{A} + \text{CS} \\ (365 - \text{D} - \text{F} - \text{V}) \times \text{Jornada diaria}$$

En la que:

SMB = Salario base mensual.

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.

A = Antigüedad.

CS = Complementos salariales.

D = Número de domingos al año.

F = Número de festivos abonables al año.

V = Número anual de días de vacaciones.

## Artículo 48.- Complemento de Disponibilidad Horaria

Este complemento conllevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo, no excediendo la jornada de trabajo efectivo, de cómputo semanal, de cuarenta horas, sin perjuicio de la especial dedicación.

El importe anual será de 96.000 pesetas, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

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

## Artículo 49.- Complemento de Residencia

Para los trabajadores de Ceuta y Melilla se mantendrá el complemento de residencia, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en las mismas condiciones establecidas para el resto de la Administración.

Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio, que vinieran percibiendo complemento de residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro, 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.

## Artículo 50.- Salario en Especie

Por el Ministerio de Sanidad y Consumo se facilitará al personal de los grupos que se indica la siguiente ropa de trabajo:

1. Personal subalterno: Dos uniformes completos cada dos años, uno de invierno, y otro de verano, que constará cada uno de ellos de:

- Una chaqueta.

- Un pantalón o falda, según corresponda.

- Cuatro camisas.

- Una corbata negra o lazo azul o gris, según corresponda.
- Cuatro pares de calcetines o de pantys.
- Un par de zapatos negros.

## Complementos:

- De verano: Cuatro camisas y una corbata o lazo y un par de zapatos.

- De invierno: Cuatro camisas, un par de zapatos, chaleco o jersey, cuatro pares de calcetines o cuatro pantys, cada año.

El uniforme será del color reglamentario (azul con botones del mismo color en invierno; gris con botones del mismo color en verano), y llevará una chapa identificativa donde constará: Nombre y categoría del personal subalterno, en sustitución de los galones y botones utilizados hasta el momento; sin perjuicio de lo que se establezca con carácter general para toda la Administración.

2. Personal de control: Lo mismo que el personal subalterno y, además, una prenda de abrigo cada tres años.

3. Personal de oficios y personal del almacén de distribución: Lo mismo que al personal subalterno y además un equipo de trabajo al año, que consta de dos uniformes compuestos por chaquetilla y pantalón, o dos monos blancos o azules.

4. Vigilantes de aparcamiento: Lo mismo que el personal subalterno, más un par de botas en sustitución de los zapatos incluidos en el complemento de invierno, y una prenda de abrigo cada dos años.

5. Conductores: Lo mismo que el personal de oficios, más una prenda de abrigo cada tres años.

6. Limpiadoras: Dos batas y un par de zuecos al año.

7. Personal de Laboratorio: Dos batas blancas y un par de zuecos al año.

**Artículo 51.- Personal con Jornada Reducida**

El personal que tenga reconocida una jornada de trabajo inferior a la dispuesta en el Artículo 25, percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada, incluyendo las pagas extraordinarias.

**Artículo 52.- Indemnizaciones por razón del Servicio**

1. Comisiones de Servicio.- Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

2. Dietas.- Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con lo que sigue:

- Niveles retributivos 1 y 2, II grupo.
- Niveles retributivos 3 y 4, III grupo.
- Niveles retributivos 5, 6, 7 y 8, IV grupo.

Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas se someterán al régimen común del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

**CAPITULO DECIMOQUINTO****ACCION SOCIAL****Artículo 53.- Anticipos Reintegrables a Largo Plazo**

El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta un importe de tres mensualidades del salario. La concesión se efectuará, en su caso, según el baremo que apruebe la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio y la amortización se realizará en un plazo máximo de dieciocho meses.

No se concederá nuevo anticipo sin haber amortizado el que está en curso.

Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida presupuestaria destinada al efecto.

**Artículo 54.- Anticipos a Cuenta**

El Trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

**Artículo 55.- Baja por Enfermedad**

A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de baja por enfermedad, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

En este período el trabajador tendrá derecho a que el Ministerio le abone, como retribución complementaria, la diferencia existente entre la remuneración que le corresponda en activo y la prestación por incapacidad laboral transitoria otorgada por la Seguridad Social, de forma que se garantice al trabajador su salario íntegro, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluriempleado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración bruta en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resulta superior a su remuneración bruta mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir las remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo primero de este Artículo. La propuesta de prórroga se hará por el Centro Directivo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y que requerirá informe previo del Comité de Empresa y Delegados de Personal correspondientes y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

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

**Artículo 56\*.-**

Se podrán establecer las siguientes ayudas económicas:

Diez mil pesetas mensuales a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos disminuidos psíquicos o físicos.

Seis mil pesetas mensuales a padres de hijos menores de seis años que asistan a guarderías.

Estas ayudas no podrán sobrepasar la partida que, dentro de la cuantía de Acción Social figure en la masa salarial del colectivo que se rige por el presente Convenio.

La C.I.V.E. elaborará el reglamento que regule su funcionamiento.

**CAPITULO DECIMOSEXTO  
FOMENTO DEL EMPLEO**

**Artículo 57\*.-**

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta, 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 períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 58\*.-**

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en la normativa vigente.

El trabajador con más de sesenta y tres años de edad que, teniendo cubierto su período de carencia, solicite la jubilación, percibirá un premio de jubilación de 100.000 pesetas por cada año que la anticipe, respecto a la edad de sesenta y cinco años.

A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los Organismos correspondientes de la Seguridad Social. Si se solicita con posterioridad se concederá la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediata inferior.

El mayor gasto ocasionado por la concesión de tales premios será financiado con cargo a la masa salarial del colectivo incluido en el presente Convenio.

**CAPITULO DECIMOSEPTIMO**

**DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL**

**Artículo 59\*.- Comités de Empresa y Delegados de Personal**

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, además de todas las atribuciones conferidas en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, de 10 de Marzo, y demás Disposiciones Legales vigentes o que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia, tendrán los siguientes derechos:

1. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.
2. Derecho a la utilización de fotocopiadora y multcopiasta para uso interno del Comité y Delegados en materia laboral.
3. Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones de anuncios ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los trabajadores.
4. Dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número será el que recoge el Estatuto de los Trabajadores en el Artículo 68.e).
5. Posibilidad de computar globalmente dentro de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y con comunicación expresa a la Dirección del Centro las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de los miembros, asimismo se podrán computar trimestralmente, poniéndolo en conocimiento de la Dirección del Centro.
6. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que sean asignados en su seno al efecto tendrán derecho a figurar como representantes del mismo en las Comisiones Paritarias reguladas en el presente Convenio.
7. Gozarán de garantía contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta tres años después de la finalización de su mandato.
8. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. En caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, el Centro Directivo expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.
9. En el ámbito del Centro de trabajo, las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser negociadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro.

10. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los servicios, en relación con las altas y bajas de la Seguridad Social y las cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esa información.

Tendrán información de los presupuestos de gastos del personal laboral trimestralmente.

11. Emitir informe en materia de:

- Plantillas.
- Sistemas de control de rendimientos y pluses.
- Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Modificaciones de las condiciones de trabajo.
- En cuantos casos sean requeridos por la Subsecretaría del Departamento.

12. Recibir, con la suficiente antelación, información sobre la planificación de las actividades del Departamento, en relación al Centro de trabajo, que pueda incidir sustancialmente en las condiciones de trabajo del colectivo laboral.

13. Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales. Los miembros de los Comités y Delegados de Personal podrán efectuar dichas distribuciones, en la primera hora de la jornada laboral o bien fuera de su jornada de trabajo con el único requisito de que sean de distribución legal.

14. Los Comités y Delegados de Personal vendrán obligados a colaborar con la Jefatura de los Servicios en cuanto pueda redundar en el buen funcionamiento de los mismos, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos los trabajadores.

15. Deberán poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

16. El incumplimiento de las obligaciones señaladas para los miembros de los Comités y Delegados será comunicado a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio para la adopción de las medidas pertinentes.

17. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

#### Artículo 60º.- Del Comité Intercentros

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros compuesto por nueve miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En la constitución de Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Cada miembro de este Comité dispondrá de una acreditación expresa y nominal del Subsecretario del Departamento, o persona en quien delegue, para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones del Comité, allí donde se realicen.

La citada acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones, por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de veinte horas mensuales.

Cada miembro de este Comité podrá acumular mensualmente hasta un máximo de ochenta y dos horas, pero respetando en todo el anual correspondiente.

A los miembros cuyo puesto de trabajo no se encuentre ubicado en la localidad fijada para la reunión, el tiempo empleado en el desplazamiento no se les computará con cargo a las horas designadas para las tareas de representación.

Este Comité se constituye como órgano colegiado de gestión y representación de todos los trabajadores del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo para cuestiones de índole laboral y circunstancias dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, cuando afecten a dos o más Centros de trabajo.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

- 1º. Conocer, antes de su publicación, las bases generales de convocatorias de provisión de vacantes, tanto las de traslado, promoción, como las libres, pudiendo formular observaciones no vinculantes, en el plazo de siete días.
- 2º. Conocer mensualmente la relación de los perceptores de este Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, afectados por el presente Convenio, con expresión de los importes íntegros mensuales de todas sus retribuciones.
- 3º. Ser oído en las decisiones y sobre las cuestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de diez días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.
- 4º. Conocer la situación de la plantilla y vacantes trimestralmente, debiendo ser escuchado para la provisión de dichas plazas.
- 5º. Emitir informe en materia de clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

#### Artículo 61º.- De la Comisión Negociadora del Convenio

Para la negociación y revisión del Convenio se constituirá una Comisión cuyos miembros gozarán de las mismas competencias y garantías que los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y que quedará suprimida con la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del texto del mismo.

#### Artículo 62º.- De las Secciones Sindicales

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Instituto Nacional del Consumo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

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

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

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo.

La función del Delegado Sindical será defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

3. La Administración y las Organizaciones Sindicales más representativas, podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a una de dichas Organizaciones.

4. Los Delegados Sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que se regulan en los Artículos siguientes.

#### Artículo 63.- Reuniones

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y las Organizaciones Sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas.

2. Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección del Centro, se convocarán asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso se evitará el mayor trastorno posible en el trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a diez horas, para asambleas convocadas por los Delegados de Personal, y de siete horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

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

### CAPITULO XVIII OTRAS MATERIAS

#### Artículo 64.-

1. La Subsecretaría del Departamento está obligada a entregar al trabajador y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral, de la que tenga constancia el Departamento.

2. Asimismo, por parte de la Habilitación del Departamento, a petición de los Delegados Sindicales, se descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente, previa conformidad del trabajador.

#### Artículo 65.-

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Subsecretaría del Departamento, en el plazo de quince días, a partir del hecho o la notificación o publicación del acuerdo que los motive. En este escrito, se hará constar:

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

El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará ante la Dirección General de Servicios. Después de practicarse por dicho Centro directivo las pruebas que hayan podido proponerse, lo elevará, previo informe del Jefe o Director del Centro donde presta servicios el reclamante y del Comité correspondiente, a la Subsecretaría del Ministerio, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de su recepción.

La Subsecretaría del Ministerio resolverá notificando el acuerdo directamente al interesado, al Comité, a la Dirección General de Servicios y al Centro directivo correspondiente. No procede ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por la Subsecretaría, sin perjuicio de las acciones y requisitos que para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo reconozca la legislación vigente.

#### Artículo 66.-

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

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el Sector Público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el Artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen disciplinario del Convenio.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** El trabajador que en la actualidad perciba un Complemento de Especial Cualificación de Informática, superior al que le corresponda, según su categoría profesional, lo mantendrá a extinguir, pero una vez surgida vacante, ésta se convocará con el correspondiente complemento de especial cualificación de informática a que tuviera derecho según la categoría profesional del Grupo 9 del Anexo de Categorías.

**Segunda.-** Los complementos regulados en el art. 46, apartados A), B), C), D) y E), producirán efectos económicos a partir del 1 de enero de 1989.

**Tercera.-** la categoría profesional de Agentes de Inspección, que realizan las funciones propias de Inspección del Consumo, por no haber sido transferidas en Ceuta y Melilla y en el Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo, se declaran a no extinguir.

**DISPOSICION FINAL**

El personal procedente del extinguido Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (M.C.S.E.) que tuviera reconocido en el Convenio Colectivo que les era de aplicación los premios de permanencia, podrán acogerse a la condición más beneficiosa, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

**ANEXO I  
CATEGORIAS****GRUPO 1º.- PERSONAL DE ADMINISTRACION**

**Titulado Superior (Nivel 1):** Titulación equivalente Grupo A, Ley 30/1984.- Es el trabajador que ejerce una actividad propia de una peculiar carrera o profesión, con funciones de gestión y estudio de nivel superior.

**Titulado Medio (Nivel 2):** Titulación equivalente Grupo B, Ley 30/1984.- Es el trabajador que ejerce una actividad propia de su titulación, con funciones de apoyo y gestión de nivel medio.

**Jefe de Administración (Nivel 3):** Titulación equivalente Grupo C, Ley 30/1984.- Es el trabajador que desempeña funciones administrativas normales de trámite y colaboración no asignadas a los niveles superiores.

**Oficial Administrativo (Nivel 4):** Titulación equivalente Grupo D, Ley 30/1984.- Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de limitada iniciativa, tales como el manejo de máquinas, redacción de documentos, ordenación de archivos, mecanografía, cálculos de complejidad media y similar.

**Auxiliar Administrativo (Nivel 5):** Titulación equivalente Grupo D, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de nivel inicial, tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y similares.

**GRUPO 2º.- PERSONAL SUBALTERNO, DE VIGILANCIA Y CONTROL (Titulación equivalente Grupo E, Ley 30/84)**

**Recepcionista Jefe (Nivel 3):** Es el trabajador que se encarga de coordinar y dirigir al personal de recepción y control, con arreglo a las instrucciones recibidas.

**Conserje Mayor (Nivel 4):** Es el trabajador que ejerce la jefatura del personal subalterno, de la unidad correspondiente y dirige el cumplimiento del cometido del mismo. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes de la Unidad.

**Recepcionista (Nivel 4):** Es el trabajador encargado de recibir, orientar e informar a todas aquellas personas que visiten los edificios y de vigilar y controlar entradas y salidas de objetos y material.

**Vigilante nocturno (nivel 4):** Es el trabajador que tiene a su cargo, durante la noche, la vigilancia de los locales de cada Centro de trabajo.

**Controlador (Nivel 6):** Es el trabajador encargado de la vigilancia de las puertas y accesos a los Centros de trabajo, cooperando con el Recepcionista.

**Vigilante de Aparcamiento (Nivel 6):** Es el trabajador encargado de la ordenación, control y vigilancia de los vehículos estacionados en los Centros.

**Conserje (Nivel 7):** Es el trabajador que, ejerciendo las tareas propias de su categoría, colabora con el Conserje mayor en la vigilancia de los servicios subalternos.

**Ordenanza (Nivel 7):** Es el trabajador que ejerce las funciones de informe y orientación de los visitantes, entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares relacionadas con las actividades de la Unidad

**GRUPO 3º.- PERSONAL DE IMPRENTA (Titulación equivalente Grupo E, Ley 30/84)**

**Encargado del Departamento de Reprografía (Nivel 3):** Es el trabajador que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de este Departamento. Tiene a su cargo la puesta en marcha de los trabajos correspondientes, lleva el control de las tiradas, y responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

**Operador de Offset (Nivel 4):** Es el trabajador que posee los conocimientos necesarios para el manejo de una máquina de esta denominación y lleva a cabo su trabajo con la misma.

**Operador de fotocopiadora y multicopista (Nivel 6):** Es el trabajador encargado de la obtención de copias, de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza de la máquina y la puesta a punto para su funcionamiento.

**GRUPO 4º.- PERSONAL DE PROYECTOS Y DELINEACION**

**Titulado Superior (Nivel 1):** Titulación específica equivalente al Grupo A, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza las funciones propias para las que habilita su titulación, expedida por Escuela Técnica Superior.

**Titulado Medio (Nivel 2):** Titulación específica equivalente al Grupo B, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza las funciones propias para las que habilita su titulación, expedida por Escuela Técnica de Grado Medio.

**Delineante Projectista (Nivel 4):** Titulación específica equivalente al Grupo C, Ley 30/84.- 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 y Trigonometría.
- Dibujo de perspectiva.
- 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.

**Delineante de Primera (Nivel 4):** Titulación específica equivalente al Grupo C, Ley 30/84.- Es el trabajador que bajo las órdenes de un titulado Superior, Medio o Delineante projectista, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, deberá poseer los siguientes:

- Álgebra.
- Dibujo de proyecciones, taller y estructuras.
- Levantamiento de croquis y planos.

**Delinente de Segunda (Nivel 6):** Titulación específica equivalente al Grupo D, Ley 30/84.- Es el trabajador capacitado para ejecutar planos de conjunto y detalles precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos y trabajos de calceador.

#### GRUPO 5\*.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

**Jefe de Taller (Nivel 3):** Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por sí solo, desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

**Oficial (Nivel 4):** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, realiza los trabajos de carácter general dentro de su oficio.

**Ayudante de Oficios (Nivel 6):** Es el trabajador que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

#### GRUPO 6\*.- PERSONAL DE LIMPIEZA

**Encargado/a general (Nivel 3):** Es el trabajador/a que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza del Centro de trabajo, así como la coordinación, distribución y control de las tareas de las limpiadoras y es responsable del material de limpieza, reparto y control de éste.

**Limpiador/a encargado de grupo (Nivel 6):** Es el trabajador/a que tiene la vigilancia y organiza la distribución del trabajo de un grupo de Limpiadoras, participando activamente en la limpieza.

**Limpiador/a (Nivel 8):** Es el trabajador/a que tiene encomendada la limpieza de las instalaciones del Centro de trabajo.

#### GRUPO 7\*.- PERSONAL DE DISTRIBUCION

**Encargado de Almacén de distribución (Nivel 3):** Es el trabajador responsable del almacén que coordina y dirige al personal del mismo

**Especialista manipulador de primera del almacén de distribución (Nivel 4):** Es el trabajador encargado de la distribución de material, que con dominio del oficio de manipulado, empaquetado, alzado, atado y cosido, tiene capacidad para interpretar hojas de envío, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

**Manipulador de almacén de distribución (Nivel 6):** Es el trabajador que realiza funciones elementales dentro del almacén de distribución y efectúa la distribución de ejemplares con arreglo a las hojas de envío que le son entregadas previamente.

**Mozo Jefe (Nivel 6):** Es el trabajador que dirige y organiza las funciones de los Mozos, sin perjuicio de su participación en las mismas.

**Mozo (Nivel 8):** Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que no se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exige preparación previa, como traslado de mobiliario, libros, acarreo de material, recados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, dentro o fuera del correspondiente Centro de trabajo.

#### GRUPO 8\*.- PERSONAL DE TELEFONOS

**Telefonista (Nivel 6):** Es el trabajador que atiende y está al cuidado de la central telefónica.

#### GRUPO 9\*.- PERSONAL DE INFORMATICA

**Analista (Nivel 1):** Titulación equivalente al Grupo A, Ley 30/84.- Es el trabajador que verifica análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

**Analista Programador (Nivel 2):** Titulación equivalente al Grupo B, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis y realiza las pruebas que garanticen la adecuación de los mismos.

**Programador (Nivel 3):** Titulación equivalente al Grupo C, Ley 30/84.- Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en el ordenador.

**Operador de Sistema (Nivel 4):** Titulación equivalente al Grupo C, Ley 30/84.- Es el trabajador 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 lógicas observadas.

**Grabador (Nivel 6):** Titulación equivalente al Grupo D, Ley 30/84.- Es el trabajador cuya función es introducir en el ordenador los datos de las aplicaciones que le sean suministradas, para lo cual conocerá suficientemente el teclado y funciones de la máquina correspondiente.

#### GRUPO 10.- ESPECIALIDAD DE OFICINA (Titulación equivalente Grupo C, Ley 30/84)

**Relaciones Públicas (Nivel 3):** Es el trabajador encargado de las relaciones públicas del Ministerio.

**Traductor (Nivel 3):** Es el trabajador encargado de llevar a cabo las traducciones necesarias que precise el Departamento.

#### GRUPO 11\*.- PERSONAL DE LABORATORIO

**Titulado Superior (Nivel 1):** Titulación equivalente al Grupo A, Ley 30/84.- Es el trabajador que desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación, dentro de las actividades del laboratorio.

**Titulado Medio (Nivel 2):** Titulación equivalente al Grupo B, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza las funciones propias de su titulación, dentro de las actividades de laboratorio, bajo la supervisión, en su caso de sus superiores.

**Ayudante Técnico (Nivel 3):** Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/84.- Es el trabajador que bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio.

**Analista de Laboratorio (Nivel 4):** Titulación equivalente al Grupo C, Ley 30/84.- Es el trabajador que bajo la supervisión de sus superiores

realiza análisis de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que le indiquen las normas y especificaciones. Cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras y, en su caso, extiende los boletines de análisis.

**Auxiliar de Laboratorio (Nivel 6):** titulación equivalente al Grupo D, Ley 30/84.- Es el trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en la realización de trabajos sencillos, se ocupa de mantener en perfectas condiciones el material e instalaciones de los puestos de trabajo, así como su limpieza.

#### GRUPO 12\*.- CATEGORIAS A EXTINGUIR

##### A) Personal procedente del Centro de Control y Análisis de la Calidad.

**Técnico Jefe (Nivel 1):** Es el trabajador que dirige, dentro de cada Unidad de Laboratorio, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando directo sobre los técnicos titulados y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

##### B) Personal procedente de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (AISS)

**Maestro de Oficios (Nivel 3)**  
**Encargado de Taller (Nivel 3)**  
**Encargado de Obra (Nivel 3)**

Son los trabajadores que desarrollan las funciones de su nivel, dentro del Grupo de Personal de Oficios Varios

##### C) Personal procedente de Medios de Comunicación Social del Estado.

- Jefe de Sección (Nivel 1)
- Administrador (Nivel 1)
- Jefe de Administración (Nivel 1)
- Taquígrafo redactor (Nivel 2)
- Teclista (Nivel 3)
- Oficial de Primera Linotipista (Nivel 3)
- Corrector de Composición (Nivel 3)
- Oficial de Segunda Rotativas (Nivel 3)
- Oficial de Segunda Reparación y Montaje (Nivel 3)
- Jefe de Negociado (Nivel 3)

Los anteriores trabajadores realizan funciones propias de su nivel, dentro del Grupo de Personal de Administración.

**Repartidor (Nivel 6):** Es el trabajador que realiza funciones propias de su nivel, dentro del Grupo de Personal Subalterno.

##### D) Personal procedente del Servicio de Publicaciones

- Jefe de Administración (Nivel 1)
- Encargado Administrativo (Nivel 2)

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de administración.

##### E) Personal de Inspección del Consumo.

**Agente de Inspección (Nivel 3):** Es el trabajador que realiza funciones de inspección y control, comprobación de documentos y demás datos rela-

cionados con los productos y servicios de uso y consumo, emisión de informe cuando proceda y tareas administrativas, que se deriven de las funciones señaladas, no encomendadas a niveles superiores.

#### GRUPO 13\*.- PERSONAL DEL LAZARETO DE MAHON

**Jefe de Taller (Nivel 3):** Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por sí solo, desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

**Encargada general (Nivel 3):** Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad de mantenimiento del Lazareto, así como coordinación, distribución y control de las tareas del personal que se ocupa de dicha función y es responsable del material utilizado.

**Jefe de Cocina (Nivel 3):** Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas, elabora las comidas, cuida la administración de suministros y la limpieza de su departamento y enseres, siendo responsable de la disciplina del personal.

**Oficial (Nivel 4):** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, realiza los trabajos de carácter general dentro de su oficio.

**Ayudante de Oficios (Nivel 6):** Es el trabajador que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría, en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

#### GRUPO 14\*.- TITULADOS SUPERIORES CUYAS PLAZAS PROCEDAN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA

**Titulado Superior (Nivel 1):** como consecuencia de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 27 de febrero de 1985, por el que se aprueba la clasificación de los puestos desempeñados por el personal contratado administrativo, estas plazas quedarán amortizadas con ocasión de vacante.

Las funciones desempeñadas por estos trabajadores, podrán ser indistintamente las indicadas para los Titulados Superiores de los Grupos 1ª y 11ª.

#### GRUPO 15\*.- PERSONAL SANITARIO DE APOYO (Titulación equivalente al Grupo C, Ley 30/84)

**Agente de Sanidad Exterior (Nivel 3):** Bajo la dirección de los Jefes de los Servicios de Sanidad Exterior, realizarán las siguientes tareas:

- a) Comprobación del cumplimiento del Reglamento Sanitario Internacional (RSI).
- b) Colaborar en las inspecciones técnico-sanitarias de puertos, aeropuertos, fronteras, así como de los medios de transporte internacionales.
- c) Colaborar en el control y vigilancia higiénico-sanitaria en el tráfico internacional de mercancías.



## ANEXO II

TABLA SALARIAL 1988

NIVEL	SALARIO BASE	
	MENSUAL	ANUAL
1	143.646	2.011.044
2	114.917	1.608.838
3	94.023	1.316.322
4	85.143	1.192.002
6	71.338	998.732
7	70.675	989.450
8	65.182	912.548

## ANEXO III

TABLA SALARIAL 1989

NIVEL	SALARIO BASE	
	MENSUAL	ANUAL
1	153.444	2.148.216
2	122.710	1.717.940
3	99.787	1.397.018
4	90.362	1.265.068
6	75.711	1.059.954
7	75.007	1.050.098
8	69.178	968.492

**10363** RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.980 el cubrefiltro para pantallas de soldador marca «Sibol», modelo CR-PS, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», de Alonsotegui (Vizcaya).

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

Primero.—Homologar el cubrefiltro para pantallas de soldador marca «Sibol», modelo CR-PS, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como medio de protección personal de los ojos contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada cubrefiltro de dicha marca, modelo y medidas llevará marcada de forma legible, indeleble y permanente, dentro de una zona periférica de ancho no superior a cinco milímetros, sus dimensiones en milímetros y la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.980.—15-3-90.—Cubrefiltro para pantallas de soldador».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-19, de «Cubrefiltros y antecristales para pantallas de soldador», aprobada por Resolución de 24 de mayo de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio).

Madrid, 15 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

**10364** RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.978 el filtro químico contra amoníaco, marca 3M, modelos 5104-5204-5304, importado de Estados Unidos de América, y presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», de Madrid.

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

Primero.—Homologar el filtro químico contra amoníaco, marca 3M, modelos 5104-5204-5304, presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, número 31, que lo importa de Estados Unidos de América, donde es fabricado por su casa matriz «3M Company», de Minnesota, como filtro químico contra amoníaco de clase III, para ser usado en ambientes contaminados con amoníaco en concentraciones inferiores a 250 ppm (0,025 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dicha marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.978.—15-3-90. Filtro químico contra amoníaco de clase III. Para ser usado en ambientes contaminados con amoníaco en concentraciones inferiores a 250 PPM (0,025 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-10 de «filtros químicos y mixtos contra amoníaco», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre).

Madrid, 15 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

**10365** RESOLUCIÓN de 25 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de los distintos Centros de trabajo de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 25 de abril de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVENIR ESPAÑA, S. A.»

### CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º.- OBJETO

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

#### ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro, en todo el ámbito del Estado Español.

#### ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, con las siguientes excepciones:

Los Consejeros y el personal de Alta Dirección a que se refieren los Artículos 12, tres, c) y 22, uno, a) de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa entregará a los Delegados de Personal y miembros de Comites de Empresa, una relación del Personal excluido en este Artículo, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

#### ARTICULO 4º.- VIGENCIA, DURACION, REVISION Y PRORROGA

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.990.

Su duración será de un año, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.990.