

11989 *RESOLUCION de 21 de mayo 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 para el Personal Laboral del Consejo Superior de Deportes.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo Superior de Deportes, que fue suscrito con fecha 19 de enero de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Consejo Superior de Deportes, 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 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 21 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO DE PERSONAL LABORAL
DEL CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES**

PREAMBULO

DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente Convenio denominado Segundo Convenio Colectivo Unico del Personal Laboral, del C.S.D. se concierta entre el Consejo Superior de Deportes, como Empresa y el Personal Laboral que con tal carácter presta sus servicios en el Consejo Superior de Deportes, a través de los representantes legales de ambas partes.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ART. 1

- 1.- **AMBITO TERRITORIAL.**- Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que el Consejo Superior de Deportes tiene establecidos en la actualidad en todo el territorio Nacional y a los que en el futuro pueda crear.
- 2.- **AMBITO FUNCIONAL.**- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Consejo Superior de Deportes y su personal laboral.
- 3.- **AMBITO PERSONAL.**- Por Personal Laboral del Consejo Superior de Deportes se entiende al trabajador fijo o interino que desempeña sus actividades en los distintos Centros de dicho Organismo, de acuerdo con la legislación vigente en la materia, reuniendo los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral y percibiendo sus haberes a

través de nómina con cargo a los créditos de personal laboral del Consejo Superior de Deportes.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal cuyas relaciones con el Centro derivan de un contrato administrativo.
- b) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado aun cuando los mismos tengan suscrito contrato de obra o reserva con el Consejo Superior de Deportes de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones del C.S.D.
- c) Los profesionales cuya relación con el Consejo Superior de Deportes se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto por la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.
- d) El personal eventual previsto en el Art. 20.2, Ley 30/1984.
- e) El personal que perteneciente en su día al Consejo Superior de Deportes haya sido transferido a las diferentes Comunidades Autónomas.
- f) El personal, con carácter becario, que desarrolle su trabajo en algún Departamento del Consejo Superior de Deportes.
- g) El personal contratado de acuerdo con el Real Decreto 1.382/85, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial, del personal laboral de alta dirección.

4.- **AMBITO TEMPORAL.**- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E. retrotrayendo sus efectos económicos al primero de enero de 1989.

ART. 2 **PRORROGA Y DENUNCIA.**

- 1.- Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación mínima de dos meses a su expiración.

- 2.- No obstante lo anterior y a instancia de cualquiera de las partes, anualmente con un preaviso de dos meses se negociará la revisión de las retribuciones reflejadas en las tablas salariales de este Convenio. Así como cuantas materias se vean afectadas sustancialmente por la vigencia de un nuevo acuerdo marco para el personal laboral de la Administración.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en plazo no superior a veinte días de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

Denunciado el Convenio y expirado su periodo de vigencia, su contenido normativo continuará en vigor sin perjuicio de la revisión salarial correspondiente hasta la promulgación del nuevo Convenio.

ART. 3 INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de las cláusulas o articulado del mismo, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

ART. 4

- 1.- Por el Comité de Empresa o por las Centrales Sindicales, en su caso, se elegirá a los representantes para la Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia, que quedará constituida en el término de treinta días a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.
- 2.- La citada Comisión estará integrada por ocho miembros de los cuales la mitad derivará del Organismo de representación de los trabajadores. La otra mitad será nombrada por el Consejo Superior de Deportes y le presentará.

- 3.- Los representantes de la Comisión, en nombre del Organismo de representación de los trabajadores, serán responsables ante aquél, que podrá sustituirlos, pero manteniendo siempre la misma proporcionalidad representativa.

- 4.- Los miembros de la Comisión elaborarán en sus primeras reuniones un reglamento de procedimiento y funcionamiento.

- 5.- Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, con una periodicidad mensual como máximo. Dicha reunión deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes a contar desde la recepción de la comunicación.

Con carácter extraordinario y siempre que la urgencia o gravedad del asunto así lo requiera, podrá reunirse cuando lo solicite por unanimidad, una de las partes en cuyo escrito de comunicación deberá hacer constar el orden del día y la fecha de reunión.

- 6.- La documentación y actas de las reuniones serán expedidas por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

ART. 5

- 1.- La finalidad de la Comisión paritaria consiste en la interpretación, estudio y vigilancia de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, en casos o situaciones controvertidas, que puedan plantearse.

- 2.- Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio, ante esta Comisión, la parte empresarial y la representación de los trabajadores convocándose las reuniones de las mismas a propuesta de cualquiera de ambas partes.

- 3.- Los dictámenes serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance la mayoría absoluta de los asistentes en el seno de las mismas.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 6

- 1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración

y su aplicación práctica, en el Consejo Superior de Deportes, corresponde a los titulares de sus Centros directivos y unidades orgánicas correspondientes.

- 2.- Con independencia de lo establecido en el apartado anterior se reconocen explícitamente los derechos y facultades de audiencia e información del personal afectado por el presente Convenio, según se determina en los artículos 40, 41 y 64.1. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

PROVISION DE VACANTES - CONTRATACION E INGRESOS

ART. 7 SELECCION DE PERSONAL.

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

ART. 8 ORDEN DE PRELACION.

Las vacantes del personal fijo que se produzcan en los diferentes Centros directivos se proveerá a través de las siguientes fases:

- A) Reingreso de excedencia voluntaria.
- B) Concurso de traslado.
- C) Concurso de ascenso.
- D) Concurso-Oposición restringido.
- E) Concurso-Oposición libre.

ART. 9 FASES DE PROVISION.

Las fases de provisión de puestos de trabajo será sucesiva, de acuerdo con el orden determinado en el Art. anterior.

- A) Reingreso de personal excedente voluntario: La adjudicación de la convocatoria de la plaza convocada se efectuará por riguroso orden de solicitud entre

los excedentes voluntarios de la categoría laboral correspondiente, cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la plaza vacante y dentro de los plazos previstos en el Art. 35 de este Convenio.

- B) Concurso de traslado: Podrá concurrir a esta fase el personal laboral fijo que ostente la misma categoría y nivel de la plaza vacante de que se trate:

El mérito preferente será la antigüedad en la categoría laboral así como los cursos y titulaciones relacionadas con el puesto. La antigüedad se valorará hasta un 60% y los méritos un 40%. En caso de empate, se computará la antigüedad a efectos de trienios, es decir, la antigüedad real.

Cuando implique cambio de especialidad se realizará la correspondiente prueba de aptitud.

Los traslados mediante concurso no darán lugar a indemnización alguna y el trasladado no podrá concurrir a otro concurso durante un periodo de dos años.

- C) Concurso de ascenso: Las plazas que hayan quedado vacantes una vez resuelto el concurso de traslado se proveerán por el concurso de ascenso.

Podrá participar en el Concurso de ascenso el personal laboral fijo de la categoría inmediata inferior del mismo grupo profesional y especialidad, siempre que tenga una antigüedad en su puesto de trabajo de dos años como mínimo, reúna las condiciones para el puesto y tenga, en su caso, la titulación requerida.

Los requisitos del puesto de trabajo serán los mismos que la vacante producida. En los casos de modificación de estos requisitos para adecuarlos a las necesidades existentes, serán debidamente justificadas y planteadas por el Centro con la antelación suficiente al Concurso de ascenso y aprobado por la Comisión paritaria.

Los turnos de traslado y ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada año en cuya resolución se tendrán en cuenta las vacantes que pudieran producirse por resultados.

En el Concurso de ascenso existirán dos fases:

- 1.- Concurso de méritos.
- 2.- Prueba de aptitud.

Concurso de méritos. Baremo.

Los concursos de méritos para la promoción interna serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes:

- Circunstancias personales: 2 puntos.
- Méritos académicos: 2 puntos.
- Méritos profesionales: 6 puntos.

La determinación específica del baremo aplicable en cada concurso convocado por el C.S.D. será objeto de acuerdo en la Comisión paritaria.

Prueba de aptitud: Deberá ser realizada por todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de 0 a 10 puntos, quedando excluidos del Concurso los que no alcancen un mínimo de 5 puntos.

La Comisión paritaria determinará en cada caso las características de las pruebas de aptitud que se harán públicas, incluido temario, al mismo tiempo que la convocatoria y que, con carácter general, tenderán a ser de carácter práctico y ajustadas a las funciones propias de la plaza en cuestión.

La puntuación final obtenida por cada concursante será la media de los puntos obtenidos por el baremo más los conseguidos en la prueba de aptitud.

En los concursos, tanto de traslado como de ascenso, se nombrará un Tribunal compuesto por un Presidente, elegido por el C.S.D. y seis Vocales, tres de ellos designados por la Empresa y tres por los representantes de los trabajadores o Centrales Sindicales.

La plaza dejada vacante por el trabajador que haya superado el Concurso de ascenso se podrá convocar también a Concurso, que proseguirá has-

ta que se declare desierto o se llegue a la plaza de categoría inferior.

D) Concurso-Oposición restringido: Las plazas que resultasen vacantes, una vez concluida la fase del Concurso de ascenso, se proveerán por Concurso-Oposición restringido.

Podrán participar en esta fase, simultáneamente:

- a)- Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.
- b)- El personal laboral con contrato temporal en vigor en el momento de la convocatoria de la misma categoría de la plaza convocada y sujeta a este Convenio.

El perfil del puesto de trabajo será definido a propuesta del Centro donde se haya producido la vacante. El baremo de méritos y las pruebas a realizar serán aprobados por la Comisión paritaria.

E) Concurso-Oposición libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por el C.S.D. en el marco de la oferta de empleo público para cada ejercicio, sujetándose para ello a lo establecido en el reglamento general de ingreso en la Administración Pública y normativa que sea de aplicación.

Los distintos concursos se convocarán y resolverán dentro del primer semestre de cada año.

ART. 10 INGRESO.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales que en dicha materia estén establecidas por el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y normas que lo desarrollan.

ART. 11 CONTRATACION TEMPORAL

La contratación temporal se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación vigente.

En la contratación temporal de una duración inferior o igual a seis meses, será condición indispensable

ble que el aspirante no esté incluido en los llamamientos de cumplimiento del Servicio militar obligatorio o voluntario o Servicios sustitutivos.

ART. 12 TITULACIONES.

A los trabajadores de toda la plantilla actual afectado por el presente Convenio no se le podrá exigir título académico para el desempeño de su función actual, excepto en los casos en los que se requiera título de grado medio o superior.

ART. 13 RECONOCIMIENTO DE FUNCIONES.

El C.S.D. en los ámbitos de su competencia estará obligado a entregar a instancia del trabajador certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos íntegros así como cualquier circunstancia que relativa a su situación laboral, se tenga constancia.

ART. 14 PERIODO DE PRUEBA.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba cuya duración será de cuatro meses para las categorías profesionales correspondientes al nivel I, y tres para los demás trabajadores a excepción del personal no cualificado cuyo periodo de prueba será de quince días.

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

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

ART. 15 TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

No se podrán efectuar trabajos de categoría inferior salvo en casos especiales y por necesidades específicas, en que el Servicio u Organismo podrá destinar al trabajador a un trabajo de la categoría inmediata inferior, dando conocimiento a la Comisión paritaria en el plazo de tres días, sin que puedan tener duración

superior al mes, y durante este periodo el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

ART. 16 TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA.

Para la realización de trabajos de superior categoría con carácter previo, será requisito indispensable la comunicación en el plazo de tres días, a la Comisión paritaria.

Cuando la realización de funciones de superior categoría responda a una necesidad de carácter permanente y exista vacante de dicha categoría, la autorización para realizar las funciones correspondientes a la misma no podrá ser superior a cuatro meses, debiendo convocarse la referida plaza dentro de dicho plazo, para su provisión por el procedimiento establecido en el Capítulo IV.

Cuando la realización de funciones de superior categoría responda a una necesidad de carácter permanente y no exista vacante de dicha categoría, deberá solicitarse por el C.S.D. la oportuna modificación de relación de puestos de trabajo y una vez autorizada, deberá proveerse por el procedimiento establecido en el Capítulo IV, no pudiendo en ningún caso autorizarse la realización de funciones de superior categoría por periodos superiores a seis meses durante un año u ocho durante dos años.

En cualquiera de los supuestos anteriores el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función realizada.

En ningún caso, podrá accederse a una categoría superior mediante la realización de funciones de superior categoría, si no es concurriendo a los correspondientes concursos regulados en el Capítulo IV.

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 17 CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA.

Por razón de la permanencia al Servicio del C.S.D., los trabajadores se clasifican en fijos, interinos y eventuales.

- 1.- Son trabajadores fijos los contratados en el C.S.D. sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración y los que en lo sucesivo se integren en el mismo, mediante el sistema regulado por el presente Convenio y legislación laboral vigente.
- 2.- Son trabajadores interinos del C.S.D. aquellos que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y las causas de la sustitución. El contrato se extinguirá con el reingreso o vuelta al trabajo del trabajador sustituido o al producirse vacante definitiva.
- 3.- Son trabajadores eventuales los contratados por el C.S.D. con contrato de duración limitada, no superior a tres años, estando regulada su relación laboral a través del presente Convenio y legislación laboral vigente.

ART. 18

Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones se contienen en el Anexo 1 del presente Convenio.

ART. 19 CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

- 1.- En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño para la salud e integridad del trabajador que no ocasionen la baja temporal o definitiva, el C.S.D. estará obligado a trasladarle dentro de la misma localidad geográfica a un puesto de trabajo compatible con el estado físico o psíquico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma o similar especialidad e igual nivel económico. Lo anteriormente expuesto será de aplicación a la mujer embarazada.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría en que se produzca.

- 2.- En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características señaladas en el párrafo 1 del presente Artículo, tendrá

derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

- 3.- En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

CAPITULO VI

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO

ART. 20

- 1.- De conformidad con lo que previene el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.
- 2 - En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:
 - A) - Permiso para asistir a los exámenes.
 - B) - Petición de vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio para el Servicio.
 - C) - Elegir el turno que más adecuado fuera para sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo, siempre que no suponga perjuicio para el servicio.
 - D) - En todo caso, el trabajador estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas en el Organismo competente.

3.- El C.S.D., directamente o en régimen de concierto, con Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los Organos o Servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como trabajo efectivo.

4.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico.

5.- El C.S.D. podrá enviar a los trabajadores a Seminarios, Mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los Organos o Servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesario el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la dirección de cada Organo la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del Servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. En estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se le abonará el salario correspondiente.

6.- El C.S.D. realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus Centros u Organismos a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

7.- El C.S.D. incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal. Anualmente, y con la antelación necesaria se programarán las necesidades u objetivos de formación por el C.S.D.. Dicha programación deberá realizarse por la Comisión Paritaria.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 21

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y/o de los Comités de seguridad e higiene en el trabajo.

ART. 22

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

ART. 23

El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano especializado de participación en esta materia. Constituyéndose con sede en el Consejo Superior de Deportes, de acuerdo con la legislación vigente.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, con las competencias reconocidas en el Art. 19.5 y 64 del Estatuto de los trabajadores.

ART. 24

Dentro de los planes de seguridad, se incluirá un plan de lucha y prevención de incendios así como un plan de evacuación específico para cada Centro.

En el Centro de proceso de datos, deberá elaborarse un plan de contingencia informática.

A fin de garantizar unos concretos niveles de seguridad, los planes anteriormente citados, deberán permanecer actualizados.

ART. 25

El C.S.D. estará obligado a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos los trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, un deterioro superior a lo normal.

CAPITULO VIII

JORNADA Y HORARIOS

ART. 26 JORNADA Y HORARIOS

- 1.- La jornada laboral será de 37 horas y 1/2 en cómputo semanal, 150 horas en cómputo mensual y 1.711 horas en cómputo anual, sin perjuicio de lo que con carácter general establezca la Administración Pública.

Con carácter general la jornada de trabajo se computará de lunes a viernes.

- 2.- El régimen de jornada será con carácter general de horario continuado de mañana, tarde o noche, con las modalidades de horario fijo o flexible.

En la modalidad de horario flexible una parte del mismo tendrá carácter fijo, completándose el resto hasta alcanzar el cómputo anual.

Existirá una pausa de 20 minutos de trabajo efectivo en los Centros con servicios adecuados y de 30 minutos en caso contrario.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que prestan sus funciones en puestos de trabajo que exijan la prestación en sábados y domingos, tendrán una jornada de 37 horas y 1/2 semanales, con horario de mañana, de 8 a 15 horas, y de tarde de 15 a 22 horas, realizando además, 2 horas y 1/2 los sábados, pudiendo acumular éstas en un sábado de cada tres.

- 3.- Se mantendrá la jornada partida en aquellos Centros que la tengan reconocida a la entrada en vigor del presente Convenio.

En aquellos Centros que por necesidades del servicio, por razones organizativas o de funcionamiento, fuera necesario establecer la jornada partida, dicha modificación de horario deberá ser aprobada por la Autoridad Laboral competente, que fijará la compensación que en su caso corresponda.

- 4.- Por cada día festivo que se trabaje, salvo lo previsto en el punto 2 del Art. 27, sobre complemento de disponibilidad horaria, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

ART. 27 JORNADAS ESPECIALES Y TRABAJO A TURNO.

- 1.- No estará comprendido en lo dispuesto en el Art. anterior la jornada de porteros, guardias, vigilantes y serenos, siempre y cuando tengan viviendas en el inmueble o instalación, cuya vigilancia les sea encomendada.
- 2.- Se crea un complemento de disponibilidad horaria que se aplicará en las cuantías que se reflejan en las tablas Anexas, para los trabajadores que por necesidades del servicio y destino tengan que prestar sus funciones en domingos y festivos en los turnos que se establezcan por la Dirección del C.S.D., previo informe del Comité de Empresa, librando un día cada domingo o festivo trabajados.

Dichos turnos serán rotativos y afectarán a los trabajadores, como máximo, dos domingos o festivos al

mes. La libranza, que será entre semana, tendrá en cuenta, en todo caso, que queden cubiertas las necesidades del servicio.

3.- Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio, vinieran prestando sus servicios a turnos, los seguirán realizando, percibiendo por ello el plus de turnicidad.

Se podrá implantar el trabajo a turnos en función de las necesidades del servicio, previa consulta a la Comisión Paritaria y también percibirán el correspondiente plus de turnicidad.

ART. 28 CALENDARIO LABORAL.

Será el establecido con carácter general para todos los Organos de la Administración o Centros en que preste servicios el trabajador.

ART. 29 HORAS EXTRAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas o fracciones que excedan de la jornada anual máxima, establecida con carácter general en este Convenio y su cuantía por niveles viene establecida en el Anexo 2 de retribuciones.

ART. 30 CONTROL ASISTENCIA.

Los controles de puntualidad y asistencia serán los mismos que tiene establecido el C.S.D. con carácter general.

CAPITULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

ART. 31 VACACIONES ANUALES - Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración. El periodo normal de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiéndose disfrutar en uno o dos periodos, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para elegir un periodo de vacaciones que coincida con el descanso escolar.

Quando las vacaciones por razones del servicio deban disfrutarse fuera del periodo normal se compensará al trabajador con cuatro días.

El calendario de vacaciones deberá estar fijado dentro del primer cuatrimestre de cada año.

ART. 32 PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

- 1 Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2 Dos días en los casos de nacimiento de un hijo o adopción, o en los de muerte o enfermedad grave de un conviviente o 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. Por razones extraordinarias, debidamente justificadas, podrán ampliarse los plazos antes citados.
- 3 Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días si el traslado es a localidad diferente.
- 4 Para concurrir a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto de diez días al año.
- 5 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- 6.- Las trabajadoras por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La

mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

8.- Los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

ART. 33 PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

El personal que haya cumplido, al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo no superior a tres meses, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio debidamente justificadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años. Dichas licencias, tanto afirmativas como negativas, le serán comunicadas al trabajador dentro del mes siguiente al de la solicitud.

CAPITULO I

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ART. 34 RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo establecido en los Arts. 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, y computo de antigüedad en los siguientes casos:

- 1 Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- 2 Maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de dieciséis semanas distribuidas a opción

de la interesada, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/1989 de 3 de marzo.

3 Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

ART. 35 EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

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

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, existirá en alguna inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

ART. 36 EXCEDENCIA FORZOSA.

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

Asimismo, la excedencia que solicite el trabajador que haya sido nombrado para el desempeño de funciones de dirección o entrenamiento de los equipos nacionales encuadrados en cuales quiera Federación deportiva, así como los elegidos para cargo deportivo, público o privado, de interés Estatal, tendrá derecho a la consideración de forzoso.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO.

ART. 37

La competencia sancionadora corresponde al Secretario de Estado - Presidente del C.S.D. o persona en quien delegue mediante resolución.

ART. 38 CLASES DE FALTAS.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

LEVES, GRAVES O MUY GRAVES.

a) Serán faltas LEVES las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público o con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- 3.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del Servicio.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas GRAVES las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores derivadas de su relación laboral 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.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad o higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo durante tres días al mes, sin causa justificada.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- 7.- El abandono del trabajo, sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.

- 9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicio.
- 12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del puesto de trabajo.
- 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.
- 15.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas MUY GRAVES, las siguientes:

- 1.- Fraude, abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- El incumplimiento público y notorio de las órdenes e instrucciones derivadas de su relación laboral, así como de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 5.- Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

- 6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 8.- La extralimitación en el ejercicio de funciones de mando.

ART. 39 SANCIONES.

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

a) Por faltas LEVES:

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

b) Por faltas GRAVES:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- 2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

c) Por faltas MUY GRAVES:

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

ART. 40 TRAMITACION DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO POR FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES. PROCEDIMIENTO:

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará al siguiente procedimiento.

1.- Para las faltas leves se oír al interesado, y no será preciso la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del C.S.D., notificándolo por escrito al trabajador.

La sanción no se hará efectiva hasta tanto no se emita informe por el Comité de Empresa, que deberá realizarla en el plazo máximo de tres días hábiles.

2.- El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves o muy graves, constará de tres FASES:

a) Incoación de procedimiento disciplinario. Deberá ser ordenada por el Organo competente en cada caso, quien podrá delegar esta facultad.

En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un instructor y un secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral, a efectos de recusación, que deberá realizarse en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el nombramiento de instructor o secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario. El nombramiento de instructor deberá recaer preferentemente en licenciados en Derecho.

b) Instrucción del expediente: El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor pa-

sará al inculpado un pliego de cargos, en el que reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

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

Recibida la contestación al pliego de cargos y transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculpado, así como aquellas que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor formulará propuesta motivada de la resolución.

La propuesta deberá contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.

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

c) Resolución: La autoridad sancionadora, tan pronto como reciba el expediente, dictará la resolución que proceda. Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito y con acuse de recibo, así como a la representación laboral.

Las sanciones impuestas serán recurribles de acuerdo con la normativa vigente, ante los Juzgados de lo Social y cuando sean firmes se anotarán en los expedientes personales.

ART. 41 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

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

Las faltas leves se suprimirán de oficio del expediente personal a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

ART. 42 ENCUBRIMIENTO DE LAS FALTAS POR PARTE DE LA SUPERIORIDAD.

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

Asimismo cuando un superior se extralimite en el ejercicio de sus funciones de mando, realice actos que atenten gravemente a la dignidad de los trabajadores o de la Administración, incurrirá en responsabilidad, siéndole de aplicación la normativa vigente en materia disciplinaria.

ART. 43 DENUNCIA POR FALTAS CONTRA EL PROPIO TRABAJADOR.

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

CAPITULO XII

RETRIBUCIONES.

ART. 44 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Las retribuciones del personal acogido al presente Convenio están constituidas por el salario base y complementos cuyas definiciones y cuantías se contemplan en los Arts. y Anexos siguientes.

ART. 45 SALARIO BASE.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en el Art. 26 de este Convenio, en función de su categoría profesional y nivel económico y cuya cuantía figura en el Anexo 2..

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el Art. 26 percibirán su retribución proporcionalmente al número de horas contratadas.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente.

ART. 46 COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) PERSONALES.

- 1.- ANTIGÜEDAD. Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplen tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos. A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuese su periodicidad. En todo caso, las cantidades devengadas por antigüedad quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por cada trabajador aumentarán en el porcentaje establecido en la masa salarial autorizada para 1.989. Y se consolida-

rán como complemento personal no absorbible de antigüedad, que se abonará en catorce mensualidades.

Los nuevos cumplimientos de antigüedad quedan establecidos al valor reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio.

- 2.- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio mantuvieran un complemento personal transitorio, se les absorberá de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

B) DE PUESTO DE TRABAJO.

1.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

Estos pluses deberán acomodarse a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias objetivas que lo justifiquen.

Sólo podrá concurrir en cada trabajador, en función del puesto de trabajo, un único plus, ya sea de penosidad, toxicidad o peligrosidad, que tendrá una compensación económica fija, según Anexo 2.

Para abonar este plus se requerirá informe previo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por resolución favorable de la Autoridad Laboral competente.

En los puestos declarados como penosos, tóxicos o peligrosos se abonará, en todo caso, a sus ocupantes el plus correspondiente.

La percepción de dicho plus desaparecerá automáticamente cuando el trabajador se traslade a otro puesto del trabajo, que no lo comporte. Cuando desaparezcan las circunstancias que lo produjeron, previa resolución en este último caso, de la Autoridad Laboral.

2.- NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

3.- PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

El plus de especial responsabilidad retribuye el desempeño de puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o destacada cualificación técnica. La determinación de los puestos de especial responsabilidad corresponderá a la Comisión Interministerial de Retribuciones, a propuesta del Consejo Superior de Deportes, previo acuerdo de la Comisión paritaria de seguimiento y vigilancia de este Convenio.

4.- PLUS DE VIGILANCIA Y DE ATENCION AL PUBLICO.

Se crea una Comisión Mixta para que durante el año 1.990 estudie y valore los puestos de trabajo, que presten servicios de vigilancia y/o atención al público, de cara a la implantación de un complemento salarial, de cuantía a determinar.

5.- TRABAJO A TURNO.

En función de las necesidades del Servicio, se podrá implantar el trabajo a turnos, previa la autorización pertinente, de acuerdo con lo establecido en el Artº 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- DISPONIBILIDAD HORARIA.

Los trabajadores que por necesidades de servicio y destino, tengan que prestar sus funciones en domingos y festivos, percibirán por catorce mensualidades el plus que se refleja en el Anexo 2.

7.- RESIDENCIA.

Los trabajadores del C.S.D. que prestan sus servicios en Ceuta y Melilla y Canarias, mantendrán

el complemento de residencia establecido actualmente incrementado en el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para 1.989.

ART. 47 PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de mes se computará como una unidad completa.

Los trabajadores que presten su servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las mencionadas pagas.

ART. 48 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, salvo las citadas como excepcionales en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores por dedicarse a prevenir siniestros y otros daños que obliguen a su urgente atención, así como las de asistencia técnica especial por necesidades de los distintos servicios, previo informe de la Comisión paritaria, pudiendo ser, a elección del trabajador, compensados económicamente o por tiempo de descanso y siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor hora extraordinaria para 1.989 se fija por las partes en las cuantías que figuran en el Anexo de las Tablas Salariales.

CAPITULO XIII

TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

ART. 49

- 1.- El traslado voluntario a petición propia solamente se podrá conceder al personal fijo de la relación de

puestos de trabajo, siempre que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad o nivel.

- 2.- La permuta solo se podrá conceder al personal fijo, cuando se reunan las siguientes condiciones:

- Que el puesto de trabajo esté en el mismo grupo, categoría y especialidad.
- Que los trabajadores tengan el mismo nivel, categoría y especialidad.

- 3.- La tramitación de los traslados de los apartados 1 y 2, se hará mediante solicitud escrita, de la que se informará al órgano de representación de los trabajadores.

- 4.- Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gasto de traslado ni dietas, disponiendo de un plazo de 30 días para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

- 5.- La preferencia en la concesión de los traslados voluntarios tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuada.
- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Ministerio, Organismo Autónomo, o Empresa, incluso privada, en la localidad donde se solicite.
- Los trabajadores que hayan permanecido durante cinco años o más prestando sus servicios para el Organismo en Ceuta, Melilla y Canarias, cuando el puesto vacante solicitado se encuentre en la Península.

ART. 50 TRASLADOS FORZOSOS.

- 1.- Los trabajadores del C.S.D. no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y autorización de la Autoridad Laboral competente. Cuando dicho traslado comporte cambio de residencia se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Que sea por un periodo inferior al año. Se tendrá en cuenta lo establecido en el Art. 40 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Que sea por un periodo superior al año. Sin perjuicio de la legislación vigente, los trabajadores del C.S.D. afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos acreditados que se les produzcan en dicho traslado, así como a una indemnización por una sola vez de 350.000.- pts. En este supuesto de traslado forzoso, el C.S.D. se compromete a gestionar la concesión de vivienda de protección oficial y de plazas en Centros Escolares de carácter público cuando las circunstancias familiares del personal trasladado lo justifique.

2.- El traslado que se realice por necesidades del Servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, a la categoría profesional y a todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

3.- Todos los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el Centro de origen, dentro de su categoría profesional. El C.S.D. informará de las vacantes existentes periódicamente antes de proceder a cubrir las por otros procedimientos.

Se respetará en todo caso, dentro de cada categoría el orden a la mayor antigüedad.

4.- El cambio de puesto dentro del mismo Centro de trabajo deberá estar justificado, siendo notificado por escrito al trabajador con expresión de las causas que lo motivaron.

ART. 51 PRIORIDAD EN EL TRASLADO.

1.- La facultad de realizar traslados a otro Centro por necesidades del Servicio sólo podrá ejercitarla el C.S.D. con aquellos trabajadores que lleven menos de 10 años a su servicio.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional será atendiendo al siguiente orden:

- Representantes sindicales.

- Disminuidos físicos.

- Trabajadores con cargas familiares.

- Mayores de cincuenta años.

3.- En caso de igualdad de condiciones será trasladado el de menos antigüedad y en caso de igualdad, el más joven.

ART. 52 DIETAS.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el R. Decreto 233/88-4-3 (B.O.E. 19 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 la Tabla Anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local:

GRUPO II; niveles I y II.

GRUPO III; niveles III y IV.

GRUPO IV; niveles V, VI, VII y VIII.

CAPITULO XIV

ACCION SOCIAL.

ART. 53 MEJORAS SOCIALES.

1.- El trabajador/a que tenga a su cuidado directo un menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho siempre que las necesidades del Servicio lo permitan a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia de esta persona. En todo caso, será preciso el acuerdo de la representación de los trabajadores. El horario flexible tendrá un tramo fijo diario de 10 a 14 horas. Las diferencias en el cumplimiento de la jornada pactada en este Convenio se complementará en jornada de tarde, regularizándose semanalmente.

- 2.- Todo el personal fijo con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar por necesidad justificada un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario, siempre que exista crédito suficiente. La amortización se hará en dieciocho mensualidades a contar desde la fecha de su concesión y no se concederá otro, sin que se haya amortizado el anticipo que está en curso.

Una vez solicitado el préstamo por el trabajador éste será tramitado en un plazo máximo de quince días.

Para la concesión de dichos préstamos será necesario la solicitud del interesado, el compromiso de reintegro, la certificación de haberes extendida por el habilitado, y la adecuación a los criterios aprobados por la comisión de préstamos, cuyo informe será previo a la concesión.

- 3.- En el supuesto de la existencia de cafetería, comedores, guarderías, etc., las Centrales Sindicales o el Comité de Empresa serán oídos en la adjudicación de las concesiones y en el control de la prestación de los servicios.
- 4.- El C.S.D. a propuesta de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo, deberá dotar de personal (médico o A.T.S.) y material sanitario a los Centros que por la cantidad de su personal (100 o más trabajadores) o por la peligrosidad de sus actividades, así lo requieran. Asimismo en aquellos Centros inferiores a 100 trabajadores el médico o A.T.S. del Centro más cercano estará obligado a desplazarse al mismo, cuando sus servicios fuesen requeridos.

ART. 54 FONDO DE ACCION SOCIAL.

Se destina un fondo de 165.671.- ptas. (1.989) para su distribución entre el personal fijo para cuya administración se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por las partes firmantes del presente Convenio, que establecerá su propio reglamento de funcionamiento. Asimismo, dicha Comisión, elevará propuesta de gasto de contenido social y en concreto del concepto 163 del Presupuesto de gastos del C.S.D.

ART. 55 RECONOCIMIENTO MEDICO.

Todos los trabajadores del C.S.D. sujetos a este Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico

anual para lo cual la dirección del C.S.D., de acuerdo con la Comisión de Seguridad e Higiene, hará las gestiones oportunas en Centro oficial para la realización del mismo.

ART. 56 JUBILACION.

- 1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esa causa, incluyendo, a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.
- 2.- La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.
- 3.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el R. Decreto 1194/85, de 17 de julio.

ART. 57.

- 1.- Todos los trabajadores sujetos a este Convenio dispondrán de dos horas mensuales para cobro de la nómina.
- 2.- Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán derecho a anticipos de hasta el 80% del íntegro devengado hasta el día de su petición con compromiso de reintegro mensual.

CAPITULO XV

INCOMPATIBILIDADES.

ART. 58.

- 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 53/84, de 26 de diciembre, y el R. Decreto 598/85, 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 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 Art. 13 del R. Decreto 598/85.

3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidades sobrevenida por legislación vigente tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio o en su defecto al Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO XVI

DERECHO DE REUNION Y REPRESENTACION COLECTIVA

SECCION PRIMERA: DE TODOS LOS TRABAJADORES.

SECCION PRIMERA: DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES.

ART. 59.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los Arts. 77 al 81 del E.T., podrá ser constituida la Asamblea de los trabajadores, de uno o varios Centros de trabajo del ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha Asamblea deberá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Centros de trabajo o por el 33% de los trabajadores en plantilla, comunicándose a la Dirección correspondiente con una antelación mínima de 48 horas y celebrándose fuera del horario laboral, a excepción de lo previsto en el Art. siguiente.

La facultad de las Direcciones de los Centros, Unidades o Servicios en orden a la comunicación e información a los trabajadores, se hará sin perjuicio del respeto debido a las competencias que al Comité le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 60

En caso de expediente de regulación de empleo, morosidad general en las retribuciones o en cualquier circunstancia análoga que la Administración y los representantes de los trabajadores consideren, conjuntamente, estos podrán reunirse dentro del horario laboral, procurando originar las menores distorsiones y manteniendo siempre los servicios mínimos, hasta un máximo de 15 horas anuales con preaviso a la Dirección de 48 horas.

SECCION SEGUNDA: REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

ART. 61 CENTRO DE TRABAJO.

Constituirá un único Centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del C.S.D. que radiquen en una misma provincia siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

ART. 62 DELEGADOS DE PERSONAL.

Ostentarán la representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores, siendo su número el establecido en el Art. 62 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 63 COMITE DE EMPRESA.

Es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del C.S.D. acogidos a este Convenio.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de su Centro de trabajo.

ART. 64 COMPETENCIAS.

Al Comité de Empresa le corresponde el ejercicio de las competencias de información, asesoramiento y con-

trol previstas en el Art. 64 del E.T. y en concreto: Conocer los modelos de contrato de trabajo que se vayan a utilizar, así como los documentos que reflejen la terminación de la relación laboral; ser informados sobre los puestos de trabajo previsibles y de aquellos proyectos o acciones administrativas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Asimismo será competencia del Comité de Empresa, la designación de los miembros que formarán parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, así como aquellos de sus miembros que constituirán la Comisión paritaria del mismo.

ART. 65 GARANTIAS.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Tienen prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su función sindical.
- d) Podrán ejercitar colegiadamente la libertad de expresión en los lugares de trabajo, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección del Centro, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente.
- e) Derecho, para el ejercicio de su función representativa a crédito de horas laborables mensuales re-

tribuidas que determine la Ley orgánica de libertad sindical y el Estatuto de los trabajadores, en el Art. 68 e) de este último. Para facilitar la actividad de representación se podrán acumular las horas que correspondan a los miembros del Comité de Empresa en uno o varios de ellos. Para que esta posibilidad se lleve a cabo de manera operativa las cesiones de horas deberán reflejarse documentalmente, debiéndose hacer figurar los siguientes datos:

- Nombre y dirección de las dependencias afectadas.
- Nombre y apellido del representante en quien recae la acumulación.
- Nombre y apellido del o los cedentes.
- Número de horas cedidas.
- Período para el que se efectúa la cesión, que deberá ser meses completos, y por anticipado a su utilización.

Dicho documento deberá presentarse a la Dirección del Centro, no pudiendo introducirse, con posterioridad, variación alguna para el período al que se contrae la acumulación, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

- f) No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa así como las dedicadas a negociación del Convenio Colectivo.
- g) Cada miembro del Comité de Empresa sin rebasar el máximo legal podrá consumir las horas retribuidas de que disponga a fin de asistir a cursos de formación organizados por los Sindicatos.

ART. 66 MEDIOS.

En todas las dependencias del C.S.D. deberá existir un tablón de anuncios para su utilización por los representantes de los trabajadores. Asimismo, el C.S.D. facilitará al Comité un local para el desarrollo de sus funciones de representación legal y el material de oficina imprescindible para el funcionamiento del Comité en la cuantía y calidad que sus posibilidades permitan.

SECCION TERCERA: REPRESENTACION SINDICAL.

ART. 67 FUNCION PROMOCIONAL DE LA ACCION SINDICAL.

El C.S.D. respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del Centro, no podrá 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 actividad sindical.

ART. 68 SECCIONES SINDICALES.

Para la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley de libertad sindical de 11/85, de 2 de agosto.

ART. 69 COMPETENCIAS.

Las Secciones Sindicales, sin perjuicio de lo establecido en la Ley referida en el Art. anterior, tendrán los siguientes derechos:

- a) Fijar en el tablón de anuncios para información sindical, que facilitará el Director de cada dependencia, aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la utilización de un local para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo ponerse de acuerdo las distintas Secciones Sindicales sobre el sistema de uso.

ART. 70 DELEGADO SINDICAL.

En los Centros de trabajo de más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, las Secciones Sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro.

El número de delegados sindicales por cada sección constituida de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité serán:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que teniendo representación en el Comité no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité estarán representados por un delegado sindical.

ART. 71 GARANTIAS.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte de un Comité de Centro, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

ART. 72 ATRIBUCIONES.

- A) Tener acceso a la misma información y documentación que el C.S.D. ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente procedan.
- B) Asistir a las reuniones de los Comité de Empresa, con voz pero sin voto.
- C) Ser oído por la Dirección del C.S.D. previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

ART. 73 CUOTAS SINDICALES.

Siempre y cuando exista conformidad de los trabajadores afiliados, a requerimiento del Delegado Sindical, el C.S.D. procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia.

Para que pueda interrumpirse dicha detracción el trabajador deberá comunicarlo al C.S.D. en el mes anterior a aquel en que deba quedar sin efecto la orden anterior.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Las titulaciones a que se hace referencia en el Anexo 1 del nivel 3 al 8 de este Convenio, ambos inclusive, en cada una de las distintas categorías profesionales enumeradas no será exigible en caso de ascenso, al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del presente Convenio y que acredite una experiencia en la categoría de que se trate, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Nivel 8 a 6 2 años.
- Nivel 6 a 5 3 "
- Nivel 5 a 4 4 "
- Nivel 4 a 3 4 años

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Se establece un periodo transitorio de 3 años a partir del 1 de enero de 1.990, durante el cual se incrementarán paulatinamente cada año al valor hora extraordinaria, el porcentaje de aumento acordado por la Comisión Negociadora, hasta alcanzarse el valor hora, conforme a lo dispuesto en el Artº 35 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan constituir una Comisión Paritaria que tendrá como finalidad la elaboración de una nueva regulación del complemento de disponibilidad horaria, que permita una distribución y aplicación en base a criterios de equidad y proporcionalidad -entre el trabajo y su retribución-.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Los pluses correspondientes a Gerente de la Residencia Joaquín Blume y portavoz del Comité Superior de Disciplina Deportiva, serán de libre otorgamiento por parte de la Dirección del Consejo Superior de Deportes.

A N E X O I**DEFINICION DE NIVELES Y CATEGORIAS PROFESIONALES**

Asimilación de funciones.

- Técnico titulado superior - Grupo A de la Admon. Pública.
- Técnico titulado medio - Grupo B de la Admon. Pública.
- Administrativos y Técnicos no titulados - Grupo C de la Admon. Pública.
- Auxiliares Administrativos - Grupo D de la Admon. Pública.

TITULADOS SUPERIORES

- NIVEL 1 Arquitectos, Médicos, Químicos, Periodistas, Geólogos, Licenciados en Educación Física, etc.

TITULADOS MEDIOS

- NIVEL 2 Ingenieros Técnicos, A.T.S.; Diplomados Universitarios, Técnicos de Obras Públicas, Aparejadores, etc.

TITULADOS PROFESIONALES Y TECNICOS NO TITULADOS

- NIVEL 3 Titulados profesionales, Gerente Residencia "J. Blume", Técnicos no titulados, Entrenadores, Delineantes Superiores, Técnicos de Medios Audiovisuales, Encargados Generales, A.T.R., A.T.L, Jefes Administrativos, etc.

ENCARGADOS

NIVEL 4 Encargados, Gobernantes/as, etc.

OFICIALES DE 1ª

NIVEL 5 Administrativos, Oficiales de 1ª de Oficios, Pintores, Albañiles, Electricistas, Calefactores, Frigoristas, Mecánicos Montadores, Jardineros, de Instalaciones Deportivas, Cocineros, Fontaneros, Cerrajeros, Carpinteros, de Artes Gráficas, de Medios Audio-Visuales, etc.

OFICIALES DE 2ª

NIVEL 6 Auxiliares Administrativos, Telefonistas, Lavanderas, Costureras, Dependientes, Aytes. de Cocina, Conserjes, Oficiales de 2ª de Oficios, Ayte. Gobernante/a, Auxiliares de Clínica, etc.

PERSONAL NO CUALIFICADO

NIVEL 8 Peones, Limpiadores/as, Vigilantes y Ordenanzas.

DEFINICION DE CATEGORIAS

NIVEL 1. **Titulado Superior.**- Es el trabajador que estando en posesión de la correspondiente Licenciatura Universitaria o equivalente académico, es contratada por el C.S.D. en consideración a su título, para ejercer las funciones propias de su nivel académico.

NIVEL 2. **Titulado Medio, Diplomado Universitario.**- Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título medio o diploma universitario o equivalente académico es contratada por el C.S.D. en consideración a su título, para ejercer las funciones propias de su graduación.

NIVEL 3. Encargado General y Técnicos no Titulados.

Encargado General.- Es el trabajador que poseyendo el título de B.U.P. o equivalente, tiene los conocimientos de Encargado de Obra, Taller, Instalaciones o Explotaciones y bajo las órdenes

inmediatas del Técnico Superior o Medio, tiene uno o más encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee conocimientos suficientes para realizar órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y la disciplina del personal.

Delineante Superior.- Es el trabajador que de acuerdo con su titulación se encarga de realizar el desarrollo gráfico de proyectos, concepción, diseño o interpretación de impresos y otros trabajos análogos.

Técnico no titulado.- Es aquel trabajador que sin tener titulación superior ni media y con la titulación suficiente ha sido contratado por el C.S.D. para realizar actividades para cuyo desarrollo sea exigido el título que ostenta

Ayudante Técnico de Laboratorio (A.T.L.) y Ayudante Técnico de Radiología (A.T.R.)- Es aquel personal que con la titulación correspondiente haya sido contratado por el C.S.D. para realizar actividades para cuyo desarrollo sea exigido el título que ostenten.

Jefe Administrativo.- Es aquel trabajador con la titulación de B.U.P. o equivalente, que además tiene conocimiento de la tramitación y procedimiento administrativo y provisto de mando sobre un conjunto de administrativos.

NIVEL 4. **Encargado.**- Es el trabajador que posee la titulación de B.U.P. o equivalente, que posee conocimientos y experiencia superiores a los Oficiales de 1ª, cuyas funciones realizará, si es preciso, y está capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior, distribuyendo el trabajo, comprobando su correcta ejecución y controlando el tiempo, materiales y mercancías.

Gobernante/e.- Es el trabajador que posee la titulación de B.U.P. o equivalente, que estando en posesión del carnet de manipulador de alimentos y con conocimientos de organización del trabajo y economía básica, tiene a su cargo la or-

ganización, fiscalización y control del servicio y trabajo del personal de limpieza, costura, lavado y plancha, recepcionando, asimismo, los alimentos y controlando su calidad una vez realizado el suministro, custodiando éstos y los utensilios domésticos del Centro. También podrá colaborar con los responsables del Centro en la confección de los menús, de acuerdo con las normas existentes.

NIVEL 5. Oficial 1º Administrativos.- Es quien, estando en posesión del título de B.U.P. o equivalente, desarrolla un cometido determinado que requiere iniciativa y responsabilidad bajo la dependencia de un Jefe, encomendándosele tareas administrativas de cierta complejidad, como planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia, redacción de asientos contables, recapitulación de operaciones de diarios múltiples, redacción de correspondencia en asuntos de importancia, informes, etc.

Oficial 1º de Oficio.- Es el que, estando en posesión de título de formación profesional de 2º grado en la rama específica de su oficio o equivalente con experiencia reconocida en Empresa Pública o Privada, y poseyendo la práctica del oficio correspondiente realiza su cometido con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su especialidad, sino aquellos otros que le suponen un especial conocimiento, utilizando las máquinas, herramientas y otros efectos necesarios, en su caso.

NIVEL 6. Oficial 2º de Oficio.- Es el trabajador que, estando en posesión de título de formación profesional de 1º grado en la rama específica de su oficio o equivalente, desarrolla los trabajos generales de su especialidad.

Telefonista.- Es el trabajador/a, con la titulación de F.P.1 o equivalente, y con conocimientos suficientes, tiene a su cargo la misión de estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica, radio-teleéfono y fax, estableciendo y atendiendo las comunicaciones telefónicas externas o internas, siendo responsable del buen funcionamiento de la central telefónica.

Auxiliar de Clínica.- Es el trabajador con la titulación de F.P.1 o equivalente, que estando en posesión del Título de F.P. de 1º grado, en la rama sanitaria, realiza bajo la dirección del Médico o A.T.S. las funciones que éstos le encomienden, dentro de las propias de su profesión.

Ayudante de Gobernante/a.- Es aquel trabajador que estando en posesión del título de F.P. 1 o equivalente, auxilia al Gobernante/a, en sus tareas, cubriendo la parte que le sea encomendada por éste/a, así como sustituyéndole en sus ausencias.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que estando en posesión del título de FP 1 o equivalente realiza su trabajo bajo la dependencia de los responsables de la gestión administrativa, efectuando operaciones auxiliares de cálculo elemental, de manejo de archivos y ficheros, correspondencia sencilla y similares, así como trabajos de mecanografía con pulcritud y corrección, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.

NIVEL 8. Peón.- Es aquel trabajador con certificado de escolaridad o equivalente, que sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados.

Vigilante.- Es el trabajador con certificado de escolaridad o equivalente que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de los terrenos acotados, dependencias y enseres del Centro, debiendo suplir en defecto del portero u ordenanza, la apertura y cierre de las puertas.

Personal de limpieza.- Es el personal con certificado de escolaridad o equivalente, que realiza funciones de limpieza, manualmente o con máquinas, de muebles, enseres, despachos, aulas, servicios y demás dependencias del Centro.

Ordenanzas.- Es el trabajador con certificado de escolaridad o equivalente, que tiene la misión concreta de mensajero, fotocopiar documentos, manejar los tipos de máquina de reproducción, realizar los encargos que se le encomienden de recogida y entrega de correspondencia y pequeña paquetería, llevando a cabo también, los traba-

jos elementales que se le ordenen, como apertura y cierre de puertas así como encendido y apagado de luces, control de visitantes, etc.

A N E X O II

TABLAS SALARIALES

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	
		INTEGRO MENSUAL	TRIENIO
1	Titulado Superior	153.017	2.640
2	" Medio	125.752	2.640
3	" Profesional y Técnico no titulado	113.793	2.640
4	Encargado	104.397	2.640
5	Oficial 1ª - Oficial Administrativo	98.025	2.640
6	Oficial 2ª - Auxiliar Administrativo	87.113	2.640
8	Peón - Limpiador/a - Ordenanza	70.418	2.640

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD IMPORTE MENSUAL

Médico Director	19.587
" Jefe Departamento	16.472
" " Servicio	13.727
Redactor Prensa-Portavoz Comité Superior Disciplina Dtva.	11.143
Gerente de la Residencia "J. Blume"	11.992

PLUS DE:

PELIGROSIDAD, PENOSIDAD O TOXICIDAD 15.303

PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA:

Titulado Superior	15.085
Gerente Residencia J. Blume	13.166
Titulado Profesional y Técnico no titulado	12.393
Encargado	11.365
Oficial 1ª	10.623
Oficial 2ª	9.412
Peón, Limpiadora, Ordenanza	7.568

PLUS DE NOCTURNIDAD

Vigilante 17.605

PLUS DE TURNICIDAD

Oficial 1ª 19.605

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

	Normal	Festiva
Nivel 1	1.867	2.666
Nivel 2	1.695	2.420
Nivel 3	1.533	2.190
Nivel 4	1.405	2.008
Nivel 5	1.315	1.877
Nivel 6	1.164	1.663
Nivel 8	938	1.338

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

RELACION DE PERSONAL LABORAL CON IMPORTE MENSUAL DE C.P.T.

APELLIDOS Y NOMBRE

IMPORTE MENSUAL

NIVEL 1

COCA FERNANDEZ, Santiago 73.483
TRUJILLO ESPINOSA, Domingo 6.582

NIVEL 2

BELLON MARTIN, José Mª 17.636
VILLEGAS DE LA CUADRA, Luis Lucio 1.162

NIVEL 3

SEVILLANO ARANDA, Gil 15.395

NIVEL 5

CARNICERO MARTIN, Mariano 2.969

NIVEL 6

GOMEZ REDONDO, Juan Carlos 3.686
REGALADO BAILON, José Mª 4.349
SANTIN MENDEZ, Angel 2.544

NIVEL 8

	Importe Mensual
ALVAREZ DOMINGO, Rafael	4.128
LOPEZ PARREÑO, Marcial	4.128
MARTIN TABERNA, Castor	4.128
ONTOVA ZORITA, Francisco	4.128
UTRILLA GARCIA, Francisco	4.128

ANTIGÜEDAD

Los nuevos cumplimientos de trienios para todos los niveles y categorías serán a 2.640.- pts. por catorce mensualidades, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumple dicho trienio.

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO (C.P.T.)

Este complemento personal, varía en función de cada trabajador y de sus circunstancias laborales. A los que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo algún C.P.T. se les irá absorbiendo de acuerdo con lo previsto en el Art. 46 A.2 del presente Convenio. También se les aplicará absorción en el caso de ascenso de categoría.

PLUS NOCTURNIDAD

Este Plus lo tienen acreditado los trabajadores con funciones de vigilancia nocturna.

Su aplicación será el 25% del salario base por catorce mensualidades.

PLUS DE TURNICIDAD

A los trabajadores que realicen sus funciones a turnos se les abonará un plus del 20% del salario base por catorce mensualidades.

RESIDENCIA

A Los trabajadores que prestan sus funciones en Ceuta, Melilla y Canarias, así como a los que a la entrada en vigor de este Convenio lo tuvieran acreditado se les compensará con un plus de Residencia de acuerdo con la normativa laboral vigente.

ANEXO III

ROPA DE TRABAJO.

Los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo, tendrán derecho a ser dotados de ropa de trabajo y de seguridad para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con los siguientes Módulos:

MODULOS ROPA DE TRABAJO 1989

RESIDENCIA JOAQUIN BLUME

MODULO COMUN COCINEROS

- 2 Pantalones cuadriculados
- 2 Chaquetillas blancas-cocinero
- 2 Picos blancos cocinero
- 2 Gorros Altos Blancos
- 2 Pares Zuecos Blancos o 2 pares de zapatillas.
- 6 Delantales Blancos Cocinero
- 1 Mandil de Plástico

ENCARGADO DE COCINA

- 2 Pantalones Blancos Cocinero

MUJERES COCINA

- 2 Batas Blancas
- 2 Delantales Blancos Tipo Enfermera
- 1 Cofia Tipo Enfermera
- 2 Pares Zuecos Blancos
- 1 Chaqueta azul lana

LIMPIADORAS R. J. BLUME

- 2 Batas Blancas
- 1 par de zuecos blancos
- 2 zapatillas calentamiento
- 1 Chaqueta punto invierno (azul)
- 2 Delantales Tipo enfermera

INTENDENCIA BLUME

- 1 par de Zapatillas Calentamiento
- 1 par de zapatos negros
- 2 Batas trabajo azules

- 1 Traje isotérmico especial cámaras congeladoras (cada 5 años).

ORDENANZAS BLUME

- 2 pantalones azules (verano, invierno)
2 camisas celestes
1 jersey lana azul
1 corbata negra
1 par de zapatos negros
1 Chaquetón tres cuartos

PERSONAL DE MEDIOS AUDIOVISUALES

- 2 camisas celestes
2 batas blancas
1 jersey lana azul
1 par de zapatos negros
1 par de zapatillas de calentamiento.
1 corbata

PERSONAL DE MANTENIMIENTO R. BLUME

- 2 camisas celestes
1 jersey lana azul
2 pantalones trabajo azul
2 chaquetillas trabajo azules
2 pares de zapatillas calentamiento

PERSONAL MANTENIMIENTO C.S.D. - I.N.E.F.

- 3 Pantalones trabajo azules
1 Chaquetilla trabajo azul
2 Camisas celestes manga larga y corta
2 pares Zapatillas calentamiento
2 " calcetines negros hilo
1 gorra con visera
1 Jersey lana invierno con cremallera entera

CADA DOS AÑOS:

- 1 par de botas de cuero
1 Chubasquero nylon entero

CALEFACTORES

Además del módulo normal tendrán:

- 1 traje de trabajo, compuesto de chaquetilla-pantalón

ALMACEN MANTENIMIENTO

- * 6 pares de guantes seguridad homologados-cuero
* 6 pares de guantes seguridad goma (electricistas)
6 " " botas de goma distintos tamaños
6 trajes agua
6 cinturones seguridad homologados
6 Orejeras anti-ruido homologadas

JARDINEROS MANTENIMIENTO

- 3 Pantalones trabajo azules
1 Chaquetilla trabajo azul
2 Camisas celestes manga larga y corta
2 pares Zapatillas calentamiento
2 " calcetines negros hilo
1 gorra con visera
1 Jersey lana invierno con cremallera entera
1 par zapatillas de clavos toda planta.

CADA DOS AÑOS:

- 1 par de Botas seguridad homologadas
1 Chubasquero completo
1 par de polainas
1 " de gafas de seguridad
2 pares guantes seguridad

PINTORES Y ALBAÑILES

- 2 pantalones y chaquetilla blancos

Además del módulo normal de personal de mantenimiento.

PERSONAL GARAJE

El módulo normal de personal de mantenimiento

CADA DOS AÑOS

- 1 Chaquetón 3/4 paño abrigo azul marino

PERSONAL DISCONTINUO INSTALACIONES DEPORTIVAS

- 1 Traje azul trabajo
1 Par zapatillas calentamiento
2 Camisas azul celeste

* = Cada año

= Cada tres años

VIGILANTES C.S.D. - I.N.E.F. - BLUME

- 2 Camisas celestes manga corta y larga.
- 1 jersey lana azul marino.
- 1 corbata negra
- 2 pantalones tergal azules (verano e invierno)
- 1 par de zapatos negros

Cada dos años: Un chaquetón tres cuartos azul marino.

PERSONAL SANITARIO Y DELINEANTES

- 2 batas blancas
- 2 pares zapatos negros

IMPRENTA C.S.D. - I.N.E.F. Y MEDIOS AUDIOVISUALES

- 2 batas azules
- 2 camisas celestes
- 2 pares zapatos negros
- 1 corbata tergal negra
- 1 jersey lana azul marino

LIMPIADORAS C.S.D. - I.N.E.F.

- 2 batas blancas
- 1 par de zuecos blancos reforzados
- 2 pares zapatillas calentamiento
- 1 chaqueta punto invierno
- 2 delantales tipo enfermera
- 2 pantys azul marino

INSTALACIONES DEPORTIVAS CSD - GIMNASIO DEPORTIVO -
PIRAGÜISMO Y REMO

HOMBRES

- 1 Traje azul trabajo
- 2 Pantalones: Uno de verano y otro de invierno (azules)
- 2 Camisas azules
- 1 Chaqueta lana invierno azul
- 2 Pares zapatillas calentamiento deportivas
- 2 Pares de calcetines negros
- 1 Par de zapatos piel negros

MUJERES

- 2 Batas blancas
- 1 Par de zuecos o zapatillas de calentamiento
- 1 Par de zapatillas señora
- 1 Chaqueta lana azul invierno

INSTALACION CENTRAL PISCINA (HOMBRES), PIRAGÜISMO Y REMO

- 1 Pantalón corto azul
- 1 Niki blanco
- 1 Par de Chanelas (tipo playa)

INSTALACIONES PISTA DE ATLETISMO, ZONA DE LANZAMIENTO, HOCKEY.

HOMBRES

- 2 Trajes azul trabajo
- 2 Camisas celestes
- 1 Chaqueta azul de lana
- 2 Pares de Calcetines
- 2 Pares de zapatillas calentamiento
- 1 Traje de agua completo
- 1 Par de botas de agua
- 1 Pantalón corto azul
- 1 Niki blanco

MUJERES

- 2 Batas blancas
- 1 Par de zapatillas de calentamiento o zuecos (a elegir)
- 1 Par de zapatillas señora
- 1 Chaqueta azul lana invierno
- 2 Pantys lana invierno

ORDENANZAS

- 1 Traje azul marino lavable (verano)
- 2 Blusas o camisas
- 2 pares pantys o calcetines
- 1 par de zapatos negros
- 1 traje azul marino lavable (invierno) (pantalón y chaqueta).