

Científica y Técnica («Boletín Oficial del Estado» del 18), la Dirección General de Investigación Científica y Técnica tiene atribuida la gestión de dicho programa.

En consecuencia, esta Dirección General ha resuelto:

Primero.-Adjudicar las prórrogas previstas en la convocatoria de 2 de septiembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 8) a los beneficiarios que se relacionan en el anexo adjunto.

Segundo.-Los beneficiarios de estas prórrogas quedan obligados al cumplimiento de la normativa fijada en la Orden de 31 de julio de 1989.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 12 de julio de 1990.-El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

ANEXO

Nombre	Meses	Sueldo	A. Institución
<i>Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas</i>			
Peng, Yun	12	200.000	300.000
<i>Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>			
Carlos Gerald Martín	12	170.000	300.000
Carvalho de Andrade, Marco Tulio	12	200.000	300.000
Ellis, Gary	12	200.000	300.000
Fernández Zuliani, Pedro Daniel	12	200.000	300.000
Gomezdaza Almendaro, Mariano	12	200.000	300.000
Guerra Santarem, María Manuel	12	170.000	300.000
Holtel, Andreas	12	170.000	300.000
Kelly, Kathleen L.	12	200.000	300.000
Mira Delli-Zotti, Guillermo Claudio	12	200.000	300.000
Perera Gálvez, Miguel Angel	3	170.000	-
Quaranta, Nancy Esther	12	200.000	300.000
<i>Ikerlán, Centro de Investigaciones Tecnológicas</i>			
Castaño González, Mario Alberto	12	170.000	300.000
<i>Instituto de Astrofísica de Canarias</i>			
Magazzu, Antonio	12	170.000	300.000
<i>Instituto Nacional de Meteorología</i>			
Bazán, Andrés Alberto	12	200.000	300.000
<i>Universidad Autónoma de Barcelona</i>			
Field, James	12	200.000	300.000
Neme, Alejandro José	12	200.000	300.000
Rivas Periwitz, Gerardo	12	200.000	300.000
<i>Universidad Autónoma de Madrid</i>			
Naranda, Tatjana	12	200.000	300.000
<i>Universidad Complutense de Madrid</i>			
Davis, Christopher Wakelin	12	200.000	300.000
Llovet Delgado, Juan José	6	200.000	200.000
Sarmiento de Villanueva, Graciela Noemí	12	200.000	300.000
Semsey, Viktoria	3	200.000	-
<i>Universidad de Barcelona</i>			
Nilsson, Lars G.	12	200.000	300.000
Tolchinsky Landsmann, Zaira Liliana	12	200.000	300.000
<i>Universidad de Granada</i>			
Garrido Hoyos, Sofia Esperanza	12	170.000	300.000
<i>Universidad de León</i>			
Clevenger, Anthony P.	12	170.000	300.000
<i>Universidad de Oviedo</i>			
Jianshe, Kong	12	170.000	300.000
Salas Ramirez, Francisco Heriberto	12	170.000	300.000

Nombre	Meses	Sueldo	A. Institución
<i>Universidad de Salamanca</i>			
González Carrazán, Silvia	12	170.000	300.000
<i>Universidad de Santiago de Compostela</i>			
Fall, Yagamare	12	170.000	300.000
Prasad Yadava, Yogendra	12	170.000	300.000
<i>Universidad de Valencia/Studi General</i>			
Flynn, Mark Francis	12	170.000	300.000
<i>Universidad de Zaragoza</i>			
Garcés Millas, Ingrid	9	170.000	300.000
<i>Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea</i>			
Groome, Helen	12	170.000	300.000
<i>Universidad Nacional de Educación a Distancia</i>			
Ruhle, Volker	12	200.000	300.000
<i>Universidad Politécnica de Valencia</i>			
Vargas Tovar, Franklin Ramón	12	170.000	300.000

17324 RESOLUCION de 12 de julio de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 100.142, interpuesto ante la Audiencia Nacional.

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, a que hace referencia el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 100.142, interpuesto por don Ricardo Díez Villena, contra presunta denegación por silencio administrativo de convalidación del título de Doctor en Odontología obtenido en la República Dominicana,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 12 de julio de 1990.-El Subsecretario, Javier Matía Prim.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17325 RESOLUCION de 13 de julio 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 Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1990, de una parte, miembros del Comité de Intercentros del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1980, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 13 de julio de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MOPU 1990-1991-1992

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo (MOPU), tanto en Servicios Centrales y Periféricos como en Organismos autónomos.

Quedan exceptuados del ámbito de aplicación del mismo:

1. Los trabajadores de Juntas de Puertos, Puertos con Estatutos de Autonomía y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.
2. El personal Caminero del Estado.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria, presidida por el Subsecretario del Departamento o persona en quien delegue, entre la Administración y el Comité Intercentros, con la facultad de determinar las condiciones de la posible integración del personal Caminero del Estado en el Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. Los acuerdos se considerarán documento adicional al presente Convenio Colectivo.

Art. 2.º *Ambito temporal y efectos económicos.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 1992. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1990, excepto en aquellos conceptos en que el propio Convenio Colectivo establezca una fecha diferente.

Llegado el término de su vencimiento, el Convenio Colectivo se prorrogará por un periodo de doce meses, de no ser denunciado expresamente por cualquiera de las partes. La denuncia deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

No obstante, durante su vigencia, la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, podrá proceder a la revisión técnica del mismo en aspectos de contenido puramente normativo, especialmente si se producen modificaciones sustanciales de la legislación laboral, o se llegue a acuerdos de carácter general entre el Gobierno y las Centrales Sindicales más representativas, que así lo aconsejen. En cualquier caso, para su eficacia, el Convenio deberá ser denunciado por acuerdo conjunto de las partes, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de tres meses, a fin de aprobar el nuevo texto.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 1990; debiendo ser objeto de nueva negociación, antes del 1 de diciembre de 1990 y 1991, sus cuantías para los años 1991 y 1992, respectivamente.

Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se le aumentará en 1,2 puntos la base de cálculo, a efectos de determinar los incrementos de las retribuciones que proceda incluir en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1991.

A partir de 1990 se aplicará una revisión salarial, en el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de la masa salarial base autorizada, una vez incorporada la misma, mantenga igual diferencia en puntos respecto del IPC registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto. Su distribución se pactará de mutuo acuerdo por la Comisión Negociadora.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, cuando proceda, a partir de la desviación existente del IPC previsto y la tasa interanual de precios noviembre sobre noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero, siempre que se haya llegado al referido acuerdo de distribución y será consolidable a todos los efectos.

Art. 3.º *Empresa y Comités.*—A los efectos de aplicación de este Convenio se entenderá como Empresa al Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

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

El Comité Intercentros, previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y compuesto por 12 miembros tendrá las funciones que, para el mismo, se señalan en este Convenio.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1989, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

CAPITULO II

Interpretación del Convenio-CIVCA

Art. 5.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*—Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (CIVCA), que tiene por objeto la correcta aplicación e interpretación de la normativa contenida en este Convenio.

La CIVCA tendrá una composición paritaria y estará integrada por un máximo de veinticuatro miembros. La representación laboral será elegida por el Comité Intercentros entre sus componentes. La Presidencia de la Comisión corresponde al Subsecretario del Departamento o persona en quien delegue.

En la primera reunión de la CIVCA se establecerá su composición concreta, el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y la prórroga o modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

Los acuerdos que se adopten, así como las discrepancias, quedarán reflejadas en el acta de cada reunión, la cual deberá ser firmada por ambas partes para que aquéllos adquieran carácter vinculante.

Como competencias básicas de esta Comisión se pueden señalar:

1. Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Intervenir en el acto de conciliación previa que, de forma preceptiva, establece el artículo 32 del presente Convenio, en materia de huelga y/o conflicto colectivo. Para este acto de conciliación el Pleno de la CIVCA elegirá a los miembros que deberán presidirlo.
3. Resolver, en arbitraje, las huelgas y/o los conflictos colectivos que las partes litigantes sometan a su conocimiento. Siendo la Comisión, en sesión plenaria y sin presidencia, la que dicte la resolución vinculante que corresponda.
4. Actualizar el contenido normativo del presente Convenio, si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
5. Cualquier otra otra competencia que expresamente venga regulada en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización y control del trabajo

Art. 6.º *Organización del trabajo y movilidad funcional.*—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional dentro de cada Servicio u Organismo del MOPU, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Cuando la movilidad funcional implique cambio de puesto o de Centro de trabajo, deberá recabarse, preceptivamente y con carácter previo, informe del respectivo Comité Provincial.

Art. 7.º *Certificaciones personales.*—Los Servicios y Organismos del Departamento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, deban tener conocimiento.

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

Art. 8.º *Documento de identificación.*—Por el Departamento, se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses desde su ingreso en el MOPU, que se renovará en los casos de cambio de categoría profesional o destino, previa entrega del documento a actualizar.

CAPITULO IV

Selección, contratación y período de prueba

Art. 9.º *Estabilidad en el empleo.*—El contrato de trabajo del personal laboral fijo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Art. 10. *Contratación y período de prueba.*—La selección y contratación de personal laboral, tanto fijo como eventual, se ajustará a la normativa general sobre empleo vigente en cada momento; a las previsiones contenidas en las ofertas de empleo público, reguladas por el Gobierno, así como a las normas contenidas en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 21 de diciembre); a la Circular 1/1987, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, sobre convocatoria y selección para acceso a plazas de personal laboral y demás disposiciones concordantes.

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

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

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

En los procesos de selección regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestaria; concentrando la mayor cantidad de puestos en una sola convocatoria, con objeto de reducir el número de Tribunales.

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

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

La situación de incapacidad laboral transitoria, así como los permisos retribuidos previstos en el artículo 23, exceptuando su apartado «F», que afecten al trabajador en período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

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

Art. 11. *Contratos en prácticas y para la formación.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo podrá suscribir contratos en prácticas y para la formación, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.

1.º Contrato en prácticas: El objeto de este contrato es permitir al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y facultarle para la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

El contrato en prácticas podrá celebrarse con aquellas personas que estén en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de Bachiller, el título de Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional.

El contrato en prácticas sólo podrá celebrarse con los trabajadores dentro de los cuatro años, inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios necesarios para la titulación de que se trate, interrumpiendo el cómputo de dicho período el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

2.º Contrato para la formación: Se podrán suscribir contratos para la formación laboral con personas mayores de dieciséis años y menores de veinte, para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo.

Los tiempos dedicados a enseñanza podrán concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato, y sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a la cuarta parte, ni superior a la mitad del convenido en el contrato.

Al vencimiento del contrato y siempre que quede debidamente certificado su aprovechamiento, los trabajadores contratados en régimen

de formación laboral podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes correspondientes a su formación que se convoque en la provincia donde se haya desarrollado el contrato de formación. A estos efectos, en el mismo se indicará la categoría y especialidad objeto del contrato.

3.º Normas comunes: Los contratos en prácticas y para la formación laboral deberán formalizarse por escrito y su duración no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años.

Los trabajadores no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad de sus contrataciones.

La retribución del trabajador en prácticas y para la formación será el 80 por 100 de lo establecido con carácter general para su categoría profesional, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada en el contrato, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda a la jornada de trabajo efectivo.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante la vigencia de los contratos en prácticas o para la formación, así como el cumplimiento por parte del trabajador del servicio militar o de la prestación social sustitutoria del mismo, interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

CAPITULO V

Provisión de vacantes y promoción interna

Art. 12. *Provisión de vacantes y promoción profesional.*—Las vacantes de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán con arreglo a los siguientes turnos: Primero, por concurso de traslado; segundo, por concurso de promoción profesional, y tercero, por convocatoria libre.

No podrán alterarse ni omitirse ninguno de estos tres turnos:

1.º Turno de traslado: Las vacantes existentes o las que puedan producirse en el plazo de tres meses en los Servicios y Organismos se ofrecerán por el Departamento en concurso de traslado a nivel estatal, entre personal fijo.

Con carácter ordinario se efectuarán anualmente cuatro convocatorias de traslado, que se remitirán para su publicidad a todos los Servicios, Organismos y Centros del Departamento.

Podrán participar en estos concursos todos los trabajadores fijos del Departamento y personal transferido a las Comunidades Autónomas, que se encuentre en activo o en situación de excedencia forzosa, siempre que la plaza corresponda a su categoría profesional, independientemente de que algún trabajador pueda tener a título personal un nivel superior al asignado a su categoría.

Para la adjudicación de las vacantes regirá el siguiente baremo:

Quienes por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos, cónyuge o conviviente necesite un tratamiento especial que no pueda recibir en el lugar de residencia: Ocho puntos.

Por razones de matrimonio o convivencia marital: Cinco puntos.

Por años completos de servicio, hasta doce años como máximo: 0,25 puntos/año.

Por traslado forzoso que no obedezca a sanción disciplinaria: Tres puntos/traslado.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado de forma voluntaria, que no podrá renunciar a la plaza adjudicada, deberá incorporarse al nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de tres días, si radica en la misma localidad, o de un mes, si radica en distinta localidad o comporta el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años, como mínimo, en el nuevo destino antes de poder volver a concursar.

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

Para participar en los turnos de promoción será requisito indispensable pertenecer a una categoría con nivel igual o inferior a la de la plaza convocada.

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

Los concursantes deberán anunciarse en todos los Centros de trabajo de la provincia correspondiente, y en el caso de Organismos autónomos también en todo su ámbito. La selección de los candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se establece el siguiente baremo:

1. Pertenecer a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional y especialidad profesional con tres años de antigüedad en la misma, 2 puntos.

2. Poseer la titulación oficial propia para el puesto, 1 punto.
3. Poseer títulos o diplomas expedidos por el Departamento, Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto, 1 punto máximo.
4. Haber realizado cursos de Formación o Perfeccionamiento, habiendo obtenido certificado de aprovechamiento, que habiliten para el desempeño de la plaza que se pretende, impartidos por el Departamento o Centros oficialmente reconocidos, 3 puntos máximo.
5. Por años completos de servicio, de cero a doce años como máximo, 0,25 puntos/año.

b) Prueba de aptitud: Deberán realizarla todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de 0 a 10, quedando excluidos del concurso los que no alcancen el mínimo de 5 puntos.

Para la determinación de las pruebas se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de este Convenio.

c) Adjudicación de las vacantes: Las plazas vacantes se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación final.

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

El desarrollo de este apartado se regulará de acuerdo con el artículo 10 de este Convenio.

En los Servicios y Organismos se reservará, como mínimo, un 2 por 100 de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Asimismo, se reservará hasta un 50 por 100 de la totalidad de las vacantes que se convoquen en un proceso unitario, excepto cuando sea convocada sólo una, para el personal con contrato laboral eventual, en cualquiera de sus modalidades, siempre que:

a) El mismo esté vigente, o lo haya estado, habiendo cesado, por expiración del plazo legalmente establecido en el mismo, durante los doce meses anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», siempre que la contratación se haya hecho al amparo de este Convenio Colectivo o de los anteriores.

b) Su función y, en su caso, la titulación se corresponda con las de la vacante.

c) Superen las pruebas selectivas que se señalen en la convocatoria, a cuyo efecto se valorará el tiempo de servicios prestados a razón de un 10 por 100 por año o fracción, de la puntuación máxima total que pueda obtenerse en el proceso selectivo, con un límite del 30 por 100 de dicha puntuación máxima total.

La distribución de las vacantes a reservar se negociará entre la Administración y el respectivo Comité Provincial o Comité Intercentros, en caso de que el ámbito de la convocatoria fuera pluriprovincial, procurando, en todo caso, tener en cuenta, para determinar las vacantes a reservar, las categorías en las que exista mayor número de trabajadores eventuales.

Art. 13. *Titulaciones.*—A los trabajadores de la plantilla actual que ingresaron en el Departamento con anterioridad al 1.º de octubre de 1988 no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, ni para acceder a los turnos de traslado y promoción a los que, en su caso, concurran, excepto en los supuestos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

Las bases de selección que se establezcan en las distintas convocatorias, para cada una de las categorías profesionales, exigirán la titulación o cualificación más adecuada para el desempeño del puesto ofertado, a los trabajadores de ingreso posterior a dicha fecha (1 de octubre de 1988), a los que del mismo modo les será exigida en los siguientes turnos de traslado y promoción a los que, en su caso, puedan concurrir.

CAPITULO VI

Categorías y clasificación profesional

Art. 14. *Categorías profesionales y clasificación.*—Las categorías profesionales, con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos I y II del presente Convenio.

Durante el primer año de vigencia de este Convenio se establecerán las bases de la reordenación de las categorías profesionales y se revisarán como mínimo la mitad de las actualmente existentes, debiendo quedar ultimada totalmente la revisión a 31 de diciembre de 1991.

A tal fin, se constituirá de forma paritaria una Comisión de Categorías Profesionales, presidida por el Subsecretario o persona en quien delegue, con la facultad de determinar las nuevas categorías profesionales y sus definiciones. Los acuerdos de dicha Comisión se considerarán documento adicional al presente Convenio.

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

12 del presente Convenio, excepto las modificaciones que sean acordadas por la Comisión de Categorías Profesionales.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 16, apartado 4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 15. *Trabajos de categoría inferior.*—En casos excepcionales, el Servicio u Organismo podrá destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tuviesen reconocida contractualmente, previo informe del Comité Provincial.

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

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

Art. 16. *Trabajos de superior categoría.*—El personal laboral deberá realizar estricta y exclusivamente las funciones propias de su categoría profesional.

Excepcionalmente, la Subsecretaría del Departamento, cuando las necesidades del Servicio lo justifiquen, a propuesta razonada de los Servicios u Organismos y con el informe previo del Comité Provincial, que deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días, podrá autorizar, por tiempo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el desempeño de funciones de superior categoría, siempre y cuando no se rebasen dos categorías dentro del mismo grupo profesional y especialidad que el trabajador tenga reconocidos contractualmente. El informe del Comité Provincial no será necesario en los casos de suplencia inferior a un mes.

Si superados estos plazos existiera el puesto de trabajo vacante con dotación presupuestaria, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión establecidos en el artículo 12 de este Convenio.

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

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

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

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

CAPITULO VII

Perfeccionamiento profesional

Art. 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.*—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el MOPU, y, por delegación, sus Servicios y Organismos, promoverá por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comités Provinciales o del Intercentros la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin, concertará, en colaboración con el Comité Intercentros, cuantos cursos estimen de interés para el personal laboral del Ministerio.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que, para el mejor aprovechamiento de aquéllos, se considere necesario. Los cursos serán programados por la Administración con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores.

La Administración se compromete a desarrollar un plan de formación con el fin de que los trabajadores puedan perfeccionar y adquirir nuevos conocimientos profesionales adaptándose a las nuevas tecnologías, según los intereses del Departamento.

En los cursos organizados por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo o por entidades ajenas al mismo, pero relacionados con alguna de las actividades de éste, aquellos trabajadores que ocupen puestos en que las materias del curso puedan ser de interés para el mejor desempeño de los mismos podrán solicitar autorización para participar en ellos, beneficiándose, en el caso de obtenerla, de una de las siguientes ventajas:

1. Durante el desarrollo del curso, una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases.

2. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la realización del trabajo, el Departamento podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con

reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes y por el tiempo de duración que tenga el curso.

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

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

El Ministerio, de acuerdo con la Representación Laboral (Comité Intercentros), podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento dentro de la jornada laboral; estando obligado el trabajador a asistir a los mismos si la Dirección del Organismo o Servicio lo cree necesario.

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

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

Los cursos que por la Administración, de acuerdo con la Representación Laboral, se determinen como de carácter obligatorio, se considerarán jornada de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 18. *Jornada y horarios.*-1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos semanales o de mil setecientos once horas en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes en régimen de jornada continua en adecuación a la establecida en la Administración con carácter general.

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

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

4. Podrán establecerse asimismo, jornadas inferiores con una duración máxima de cuatro horas.

5. Cuando las necesidades del Servicio así lo exijan, en los contratos de personal de nuevo ingreso o en los del existente, que voluntariamente lo acepte, y previo informe vinculante, en este último caso, de la Representación Laboral, podrá establecerse o pactarse una distribución semanal diferente a la establecida en el apartado primero de este artículo.

6. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta horas y las doce treinta horas de la mañana.

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

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

Art. 19. *Jornadas especiales.*-1. Se considerarán jornadas especiales exclusivamente a las realizadas por los trabajadores del colectivo cuyas actividades concretas se correspondan con los supuestos contemplados en el título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. En cuanto a duración, régimen de jornada y retribución, se estará, en cada caso, a lo establecido en el referido Real Decreto.

2. Sólo podrán quedar acogidos u obligados a la ejecución de jornadas especiales los trabajadores que, a propuesta del Servicio u Organismo correspondiente y previo informe de la Representación Laboral, sean autorizados por la Subsecretaría del Departamento, o aquellos que accedan, mediante uno de los turnos fijados en el artículo 12, a un puesto para el que haya quedado especificada esta circunstancia en la correspondiente convocatoria.

Las jornadas especiales deberán ser revisadas con objeto de fijar el horario semanal en cuantía y distribución, así como las percepciones que

pueden ser compatibles con las mismas. A estos efectos, los diferentes Servicios y Organismos elevarán propuesta motivada, con informe del Comité Provincial correspondiente, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio. Aquellas jornadas autorizadas cuya continuación no se solicite en este plazo quedarán sin efecto a partir de la expiración del mismo.

3. Jornada de los conductores. Cuando este personal prolongue su tiempo de trabajo por encima de su jornada ordinaria, que será de cuarenta horas semanales, el exceso sobre ésta se remunerará de la forma siguiente:

- a) Se determinará el valor hora mediante la fórmula:

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

- b) Este valor se incrementará en un 30 por 100.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, se establecerán turnos entre este personal, a fin de reducir las horas de exceso sobre la jornada establecida al mínimo indispensable. Los trabajadores afectados por el sistema de turno sólo tendrán derecho a percibir el plus de turnicidad previsto en el artículo 54, ya que éste resulta incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con las que se contemplan en este apartado.

Asimismo, la realización de este tipo de jornada es incompatible con cualquier otro complemento establecido en base a una ampliación de horario general del trabajo.

Los conductores cuya función no se corresponda con los supuestos de jornada especial, se regirán por las mismas condiciones que el resto del personal, pudiendo devengar horas extraordinarias hasta el tope legalmente establecido.

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

5. A todo trabajador que, sin tenerlo establecido en su contrato o pactado en sus condiciones sobre jornada, tenga que trabajar un día festivo, en vez de abonársele las horas extraordinarias que correspondan, podrá compensársele con un descanso de jornada y media, siempre que preste su conformidad a ello.

Art. 20. *Trabajo a turnos.*-1. En los trabajos que exijan la presencia continua, aun sin llegar a las veinticuatro horas, como los de guardería, mantenimiento, vigilancia, puestos de confianza u otras con circunstancias similares, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas, a quienes les será de aplicación el plus de turnicidad regulado en el artículo 54.

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

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

4. En las instalaciones de funcionamiento continuo en las actividades que exijan la presencia ininterrumpida del trabajador y que se desarrollen con personal sometido a este régimen, en el caso de ausencia imprevista del trabajador que debe continuar el turno, únicamente en esta circunstancia y por un sólo turno, podrán devengarse horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de evitar la paralización del Servicio y los daños que por ello puedan derivarse, siendo preceptivo para el abono de dichas horas el informe del Comité Provincial correspondiente.

Asimismo, los Servicios y Organismos, con periodicidad mensual, darán conocimiento de estos casos a la CIVCA, justificando las circunstancias excepcionales que los motivaron y acompañando el informe que en su día emitiera el Comité Provincial correspondiente.

Art. 21. *Horario especial.*-Con independencia de lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de la Representación Laboral.

Cuando la Dirección del Centro o Comité Provincial correspondiente tenga dudas sobre el grado de disminución física o psíquica, se solicitará el informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos del Ministerio de Asuntos Sociales.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 22. *Vacaciones.*-La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

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

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

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

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

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

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

La retribución del período de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias y derivadas de jornadas especiales, dietas, indemnizaciones del artículo 29, salvo la indemnización por residencia, y pagas extraordinarias de julio y Navidad. Asimismo, también se exceptuarán los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, de montaña, trabajos nocturnos, de aislamiento y turnicidad.

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

No obstante lo anterior, si el cese se produce después del 30 de septiembre, el Jefe del Servicio u Organismo deberá certificar que el aplazamiento de las vacaciones se debe a imposición por razones del Servicio. De no darse esta circunstancia, el trabajador perderá el derecho al devengo que se recoge en el párrafo anterior.

Art. 23. *Permisos retribuidos*.-1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, la licencia será de cuatro días.
- Un día, por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- Hasta seis días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización correspondiente, y respetando siempre las necesidades del Servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como licencias retribuidas los días 24 y 31 de diciembre.

3. El personal laboral disfrutará, en el caso de no celebrarse la festividad de Santo Domingo de la Calzada, de un día de libre disposición, a añadir a los del apartado 1.g), por el que se regulará su autorización.

4. No se producirán diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario en cuanto al disfrute de las fiestas que puedan concederse en el Departamento.

Art. 24. *Licencias sin retribución*.-El personal, que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años y en ningún caso interrumpirán el cómputo de antigüedad.

CAPITULO X

Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

Art. 25. *Excedencias*.-El personal laboral fijo del Departamento podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa y por incompatibilidad.

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

La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido al Subsecretario del Departamento, presentando el mismo en el Servicio u Organismo correspondiente al menos treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el período de excedencia, alegando la causa de la petición, fijándose fecha de comienzo de la misma y duración mínima prevista. Tal solicitud, con el informe del Jefe del Servicio, Presidente o Director del Organismo, se elevará a la Subsecretaría para la resolución. De esta resolución, se dará conocimiento al Comité correspondiente.

No podrá otorgarse esta excedencia al trabajador sometido a expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

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

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

Solicitado el reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante disponible que se produzca en su categoría, especialidad y localidad, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. A estos efectos, se entenderá que un puesto está vacante y disponible cuando, no existiendo un trabajador fijo que lo ocupe en el momento de solicitar el reingreso, no se encuentre incluido en un turno de traslado, ascenso o libre. Si el puesto se encuentra en alguna de estas fases de provisión, habrá que estar a lo que resulte del turno correspondiente.

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

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

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

2. *Excedencia forzosa*: La excedencia forzosa se concederá en caso de designación o elección para un cargo público, o un cargo sindical de relevancia provincial o nacional, a nivel de Secretario del Sindicato en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

El trabajador permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre en el ejercicio del cargo público o sindical, pudiendo solicitar dentro del mes siguiente al cese en el mismo, la reincorporación a su puesto de trabajo, que tendrá carácter inmediato, debiendo efectuarse en el plazo de dos meses.

3. *Excedencia por incompatibilidad*: 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, permaneciendo en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dió origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de treinta días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria regulada en el apartado primero de este artículo.

Art. 26. *Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo*.-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 y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menor de cinco años: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente

posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado de hijo en caso de fallecimiento de la mujer.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

2.º Cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o Voluntario o Servicio Social Sustitutivo: El trabajador que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, debiendo efectuar la reincorporación al mismo en el plazo máximo de dos meses a contar desde la terminación del Servicio. El tiempo de este Servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentran cumpliendo el Servicio Militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas podrán solicitar el percibo del 80 por 100 del salario, antigüedad y pagas extraordinarias, que le correspondieran como si estuviesen en activo.

3.º Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional: El trabajador declarado en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) e invalidez provisional tendrá suspendido su contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo, cesando este derecho si fuese declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le correspondería de encontrarse en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo, cuando éste haya sido la causa de la ILT, y a partir del cuarto día cuando las causas de la incapacidad sean el accidente no laboral o la enfermedad común.

La Administración abonará las diferencias entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo, quedando englobado en éste, además del salario base, la totalidad de los pluses y complementos reconocidos por este Convenio, con la única excepción del Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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

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

CAPITULO XI

Jubilación y política de promoción de empleo

Art. 27. *Jubilación y promoción de empleo.*-1. Jubilación obligatoria: 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 e incluyendo, a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se entenderá sin perjuicio del derecho que todo trabajador tiene a completar los periodos de carencia previstos en cada momento en la normativa de Seguridad Social para la prestación de jubilación.

2. Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 275.000 pesetas.

La tramitación se ajustará a lo previsto en el artículo 28 del presente Convenio.

Art. 28. *Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años.*-Para dar cumplimiento al contenido del artículo 27 del presente Convenio Colectivo y permitir real y eficazmente la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de los derechos, mediante la sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo; respetando, al mismo tiempo, el derecho a la promoción interna del personal laboral del Departamento y lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se establece:

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

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

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

4. A la vista del resultado de los concursos, la Subsecretaría autorizará la jubilación, a la vez que:

a) Las promociones de los aspirantes seleccionados, así como la contratación directa de un trabajador, con los requisitos y en la forma establecida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, así como en el apartado 10, del presente artículo.

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

5. El Servicio u Organismo donde se produzca la última vacante seleccionará la persona a contratar mediante convocatoria expuesta en los Centros del Departamento en la provincia, Delegación del Gobierno o Gobierno Civil correspondiente, y Oficinas de Empleo. Esta convocatoria incluirá las pruebas a que habrán de someterse los aspirantes. El aspirante seleccionado deberá, forzosamente, hallarse inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

6. En la selección deberán intervenir dos representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XII

Movilidad geográfica

Art. 29. *Desplazamientos y traslados. Indemnizaciones.*-En materia de desplazamientos y traslados se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Desplazamientos y residencia eventual.

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

La autorización de los desplazamientos en territorio nacional con derecho a indemnización compete al Subsecretario del Departamento, cargo en quien delegue, o a la autoridad superior del Servicio u Organismo autónomo correspondiente.

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

Todo desplazamiento con derecho a dietas no durará más de treinta y siete días en territorio nacional y de tres meses en el extranjero.

1.2 Residencia eventual: Cuando el desplazamiento dure más de treinta y siete días consecutivos sin exceder de un año, tendrá la consideración de residencia eventual. Excepcionalmente, podrá prorrogarse, por el tiempo estrictamente necesario, por la autoridad superior que lo autorizó. La duración de la prórroga no podrá en ningún caso, exceder de un año, excepto en los de obras y servicios determinados que, por sus especiales características precisen de un plazo superior para la consecución de los objetivos, siempre que medie informe del Comité Provincial correspondiente y cuente con la conformidad del trabajador. En estos casos, el Servicio deberá comunicárselo al trabajador con la máxima antelación posible.

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

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

La indemnización por residencia eventual será del 80 por 100 de la dieta entera, en base al cuadro de dietas que se recoge en apartado siguiente. El pago de esta indemnización será mensual.

1.3 Dietas e indemnización por razón del Servicio: La cuantía de las indemnizaciones por razón del Servicio se ajustará a las previsiones del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, actualizado por Resolución de 19 de junio de 1989. Dichas cuantías se actualizarán de forma automática, de conformidad a las modificaciones y con los efectos que establezcan las sucesivas disposiciones de regulación de condiciones de indemnización por razón del Servicio.

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

El importe es el siguiente:

Nivel	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
1			
2			
3	4.º	3.500	2.500
4			6.000
5			
6			
7			
8	3.º	4.500	3.300
9			7.800
10			
11			
12			
13	2.º	6.300	4.600
			10.900

1.4 Indemnización por uso de vehículos particulares: El trabajador por uso de vehículos particulares, cuando sea autorizado expresamente para ello, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Administración fije para todo el personal a su servicio con carácter general. Cuando el medio de locomoción sea motocicleta propia, tendrá derecho a un 40 por 100 del precio del kilómetro establecido para el automóvil. No obstante, en el caso de que las sucesivas disposiciones reguladoras de la materia fijen cantidades superiores a la cifra actualmente resultante, se aplicará la cantidad establecida en las mismas.

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

2. Indemnización por residencia: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, los trabajadores fijos destinados en Ceuta, Melilla, Gran Canaria, Tenerife, La Palma, Lanzarote, Fuerteventura, Gomera, Hierro, Valle de Arán e islas Baleares, devengarán mensualmente, incluso en el periodo de vacaciones reglamentarias, una indemnización cuyo importe se recoge en las tablas del anexo VI.

Dicho importe evaluado de acuerdo con las subidas autorizadas por dicha Ley para el año 1989, se actualizarán con efectos y en la cuantía que se autorice en la normativa que lo regule durante la vigencia del presente Convenio.

Si como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, a alguno de los actuales perceptores, en cómputo anual, le correspondiera una cantidad menor que la que viene devengando, la diferencia se mantendrá sin modificación alguna mientras permanezcan destinados en los citados lugares, abonándose en doce mensualidades.

El devengo de esta indemnización, para aquellos que actualmente no la perciban y que según este artículo tengan derecho a ella, comenzará a partir del día 1 de enero de 1990.

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

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

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

a) El abono de los gastos de viaje, los de su cónyuge e hijos que convivan con él a sus expensas y a una indemnización de tres dietas de su categoría por cada miembro de la familia señalada que, efectivamente, se trasladen.

b) Una cantidad a tanto alzado de 775.000 pesetas, incrementada en un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

c) Si la Administración no facilitase vivienda al trabajador, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 1.250.000 pesetas más un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

d) Asimismo, se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP, o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

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

CAPITULO XIII

Reclamaciones

Art. 30. Reclamaciones.-Se podrán interponer reclamaciones sobre los derechos reconocidos en este Convenio o en la legislación laboral, debiéndose formular por escrito ante la Subsecretaría del Departamento en el plazo de un mes a partir de la notificación, comunicación o publicación del hecho o del acuerdo que las motive.

En este escrito deberán constar:

a) Nombre, apellidos, categoría profesional, documento nacional de identidad y domicilio del reclamante.

b) Hechos, razones y súplica en que se concreta la reclamación.

c) Lugar, fecha y firma.

Las reclamaciones formuladas por este procedimiento no impedirán que el trabajador presente, asimismo, reclamación previa a la vía judicial laboral de acuerdo con lo regulado en el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en relación con el 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el Organismo o Servicio a que esté afecto el interesado. Una copia del mismo se enviará al Comité Provincial correspondiente, al Comité Intercentros y a la Subdirección General de Personal Laboral. Cuando a criterio de la Subdirección General de Personal Laboral o del Comité Intercentros, la reclamación afecte a un colectivo de trabajadores o, cuando el problema planteado, aún teniendo carácter individual revista gravedad, se dará conocimiento a la CIVCA, y la Subsecretaría nombrará un investigador no perteneciente al Servicio correspondiente. Con las pruebas practicadas y los informes del Jefe o Director del Organismo o Servicio y del Comité correspondiente, se elevará la oportuna propuesta al Subsecretario, que resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación, a no ser que la índole de las pruebas practicadas obligue a ampliar este plazo.

La Resolución que, en este caso, agotará la vía previa, se comunicará a través de la Subdirección General de Personal Laboral a los reclamantes, al Comité Intercentros, al Comité Provincial, al Servicio u Organismo correspondiente, y será de inmediato cumplimiento.

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

Art. 31. Aplicación del Convenio.-Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberán plantearse por los trabajadores ante los Comités Provinciales correspondientes, con independencia del derecho que tienen a reclamar conforme al artículo anterior.

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

Art. 32. Procedimiento en materia de conflicto colectivo y huelga.-1. En aplicación del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y del Régimen Jurídico resultante de la sentencia del Tribunal Constitu-

cional de 8 de abril de 1981, se seguirá, además el siguiente procedimiento:

a) Previamente a la tramitación del conflicto colectivo o huelga, se comunicarán a la Dirección General de Servicios y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación se hará, indistintamente, por los Servicios y/o por los Comités afectados.

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

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

d) De no llegarse a acuerdo e iniciada consiguientemente la huelga o el conflicto colectivo ante la autoridad laboral competente las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CIVCA de conformidad con lo señalado en el artículo 5.º, apartado 3 del presente Convenio.

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

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 33. *Organización y participación en materia de seguridad e higiene.*-1. El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos de seguridad e higiene en el trabajo.

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

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en cada Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad o protección se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en los demás Centros de trabajo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención y protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución y medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

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

Art. 34. *Órganos internos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.*-Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo son los órganos internos de participación en esta materia que se constituirán en todos los Centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores, sin

perjuicio de lo que pueda ser pactado al amparo de este Convenio Colectivo y de las competencias de los Comités Territoriales o Intercentros que puedan constituirse en cada Organismo.

Tendrán por objeto, procurar la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

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

Se consideran órganos internos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

1.º Los Vigilantes de Seguridad, que se designarán en todo Centro de trabajo que no sobrepase el número de 50 trabajadores.

2.º Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se constituirán en todo Centro de trabajo que ocupe más de 50 trabajadores.

3.º El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano superior que coordinará la política general en esta materia y señalará las directrices fundamentales de actuación en seguridad e higiene en el trabajo.

A efectos de constitución de los Comités de Seguridad e Higiene y del nombramiento de Vigilantes de Seguridad, se considera como Centro de trabajo a los:

- Servicios Centrales.
- Dirección General del Instituto Geográfico Nacional.
- Subdirección General del Servicio Geológico (Dirección General de Obras Hidráulicas).
- Servicios de Coordinación y Asistencia Técnica.
- Unidades Provinciales de Carreteras.
- Servicios Provinciales de Costas.
- Confederaciones Hidrográficas.
- Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas.
- Parque de Maquinaria del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

La estructura, funcionamiento y competencias de estos órganos quedan regulados fundamentalmente en las siguientes disposiciones:

1.º Orden de 28 de agosto de 1970, Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2.º Orden de 9 de marzo de 1971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3.º Decreto 432/1971, de 11 de marzo, que establece el procedimiento de constitución y composición de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.º Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

5.º Circular de la Subsecretaría 11/1989, de 25 de septiembre, sobre constitución y funcionamiento de los órganos internos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, correspondientes al Convenio Colectivo para el personal laboral del Departamento.

Art. 35. *Vestuario y elementos de protección.*-El Departamento facilitará gratuitamente a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Se constituirá una Comisión de Vestuario, de composición paritaria, presidida por el Director general de Servicios, o persona en quien delegue, con las facultades de establecer los criterios de uniformidad, vigilar que se dote de prendas de protección personal homologadas y fijar los periodos de entrega y renovación de las mismas. Los acuerdos de dicha Comisión se considerarán documento adicional al presente Convenio, incluyéndose en el anexo VII.

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

Los trabajadores deberán, necesariamente, utilizar durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite, en tiempo y forma, conforme a los acuerdos de la Comisión citados.

Art. 36. *Reconocimientos médicos.*-El Departamento promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos específicos que se dirijan al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

El Comité Central de Seguridad e Higiene participará en la fijación de las prioridades antes citadas, así como en la organización y puesta en marcha de los programas de actuación que se elaboren.

Art. 37. Servicios médicos de Empresa.—El Departamento incluirá en sus Presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los Servicios Médicos a que se refiere la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello proceda, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

CAPITULO XV

Representación sindical

Art. 38. Comité Intercentros.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros de doce miembros, designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

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

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

La facultad de negociación de futuros Convenios, corresponderá a la Comisión Negociadora, en la que los representantes laborales serán nombrados por el Comité Intercentros, de entre sus miembros, a propuesta de las Centrales Sindicales y Asociaciones que cuenten como mínimo con el 10 por 100 de los miembros de los Comités o Delegados de Personal, dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Su composición será proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y estará constituida, como mínimo, por ocho miembros.

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

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

Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros del Comité Intercentros, originados por el desempeño de las funciones asignadas, serán abonadas por el Departamento, a través de la Dirección General de Servicios, conforme a lo estipulado en el artículo 29.

El Comité Intercentros está, asimismo, facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del MOPU. En este supuesto, deberán observarse los requisitos y trámites previstos en el artículo 32 de este Convenio.

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

Art. 39. Competencia de los Comités y Delegados.—1. Los Comités Provinciales y Delegados de Personal tendrán, con carácter general, las competencias establecidas en los artículos 64 y 65.1.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado de este Convenio.

2. Los Comités Provinciales y Delegados de Personal y, en su caso, el Comité Intercentros serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de las plantillas de personal laboral que afecten a los Organismo autónomos y al Departamento. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las partes firmantes se comprometen a realizar los estudios necesarios para determinar la plantilla orgánica del personal laboral acogido a este Convenio.

3. Los Comités Provinciales y Delegados de Personal colaborarán con la Administración en los estudios y propuestas sobre necesidades de formación profesional que se lleven a cabo en el Departamento.

Art. 40. Garantías y medios de los Comités y Delegados.—1. Los Comités y Delegados de Personal disfrutará de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Centro de hasta 100 trabajadores: Treinta horas.
- Centro de 101 a 250 trabajadores: Cuarenta horas.
- Centro de 251 a 500 trabajadores: Cincuenta horas.
- Centro de 500 en adelante: Setenta y cinco horas.

Para la utilización de estas horas bastará la manifestación previa al Jefe del Servicio y la comunicación posterior, especificando el tiempo empleado.

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

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

3. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités o Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como por las que fueran convocados por la Administración, serán abonados por el Departamento, a través del Servicio u Organismo al que pertenece, conforme a lo previsto en el artículo 29.

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

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

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

Art. 41. Delegados y afiliados a Centrales Sindicales.—1. En los Centros de trabajo cuya plantilla exceda los 100 trabajadores, los Sindicatos o Centrales respectivas que tengan en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla ostentarán la representación del Sindicato o Central por un Delegado.

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

2. Funciones de los Delegados sindicales:

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

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

2.3 Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Servicio deba poner a disposición del Comité Provincial, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité Provincial.

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

2.5 Serán asimismo informados y oídos con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

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

2.10 Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Servicios descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Servicio un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a

la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Los Servicios efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiera.

CAPITULO XVI

Régimen disciplinario

Art. 42. Régimen disciplinario.

1. Normas generales:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, por la Jefatura o la Dirección de los Centros o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 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 circunstancial del puesto de trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidentes.

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

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

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

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

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Departamento o sus Organismos autónomos.

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

b.15 El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación, individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos o informaciones del Servicio.

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

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

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

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

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

1.4 La imposición de sanciones por faltas leves corresponde al Servicio y Organismo al que pertenezca el trabajador, sin que, a diferencia de las sanciones por faltas graves y muy graves, se requiera la tramitación de expediente.

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

1.5 Las sanciones por faltas graves y muy graves, que sólo podrán ser impuestas por el Subsecretario del Departamento, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Si el trabajador sometido a expediente resultara ser un representante de los trabajadores, además de lo anterior, deberá darse audiencia al Sindicato o Central Sindical que represente.

1.6 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 de 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.

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

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

2. Procedimiento:

2.1 La tramitación de los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves será escrita, dejándose suficiente constancia de todos los trámites realizados.

2.2 Se iniciará por la correspondiente orden de proceder, la cual emanará generalmente del Jefe del Servicio u Organismo al que pertenezca el trabajador, sin que ello sea obstáculo para que, en determinadas circunstancias, dicha orden pueda ser dictada por autoridad administrativa superior que haya tenido conocimiento de la comisión de una posible falta laboral.

A los efectos de interrumpir la prescripción durante la tramitación del expediente por el tiempo legalmente permitido, paralelamente y al mismo tiempo, quien dicte la referida orden de proceder comunicará fehacientemente por escrito al trabajador a quien se refiera dicha orden la apertura del expediente.

2.3 En dicha orden de proceder se señalará la persona designada como Instructor del expediente y se acompañará toda la documentación en relación con los hechos que dan lugar a la apertura del mismo, así

como copia de la notificación al trabajador, a ser posible con la firma por éste del recibo de la misma.

2.4 Recibida la orden de proceder, el Instructor iniciará el expediente sin demora encabezándolo con la referida orden y la documentación adjunta, nombrando un Secretario, que será el encargado de notificar al encartado el pliego de cargos redactado por el Instructor. Dicho pliego de cargos vendrá a determinar cada una de las presuntas faltas cometidas, con expresa y clara determinación de las normas que las contemplan y la sanción establecida. La apertura del expediente y el pliego de cargos se notificará al Comité correspondiente o Delegados de personal, que serán oídos en el trámite de audiencia, si así lo solicitasen.

2.5 Una vez recibido el pliego de cargos el interesado dispondrá de diez días hábiles para remitir al Secretario pliego de descargos, en el que hará las manifestaciones sobre las faltas que se le imputan que considere oportunas en defensa de su derecho, pudiendo proponer la práctica de aquellas pruebas que le convengan, las cuales habrán de efectuarse previa declaración de su pertinencia por parte del Instructor.

2.6 Seguidamente se pasará al trámite de audiencia y vista, para lo cual el Secretario convocará al expedientado y se practicarán las pruebas consideradas convenientes por el Instructor. Si el expedientado fuese miembro de un Comité o Delegado de personal, siempre será oído, a parte del interesado, el Comité a que pertenece, de forma colegiada, o el resto de los Delegados de personal, según los casos.

2.7 Tras la práctica de la prueba, y a la vista de todo lo actuado, el Instructor elevará propuesta de sanción o de inculpabilidad a quien dictará la orden de proceder.

Esta, a su vez, elevará la oportuna y reglamentaria propuesta a la Subsecretaría del Departamento, en la que se recogerán los antecedentes disciplinarios del interesado, si los hubiera; los hechos originarios de las faltas cometidas, con su fecha de comisión, conjuntamente con el expediente completo, quien resolverá, según entienda proceder, a la vista del expediente instruido.

3. Impugnación de la sanción: El trabajador podrá impugnar la sanción que se le hubiere impuesto por los trámites contenidos en el artículo 105 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio.

En dicho supuesto será necesaria la reclamación previa a la vía judicial prevista en el artículo 49 de la ya mencionada Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 145 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, a ejercitar ante esta Subsecretaría del Departamento.

CAPITULO XVII

Acción social

Art. 43. *Asistencia social y seguro de accidentes.*—Para atenciones sociales diversas, contempladas en el artículo 44 del presente Convenio, y para la formalización de un seguro colectivo para el riesgo de accidentes de trabajo se hace reserva para el año 1990, por una cuantía de 31.500.000 pesetas, con cargo a la masa salarial, bajo el epígrafe «Fondo de Asistencia Social». Asimismo se hace una reserva adicional, por valor de 15.000.000 de pesetas para la contratación de un seguro colectivo de responsabilidad civil para el personal laboral del Departamento.

A través de una Comisión gestora de dicho Fondo, integrada por representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercéntricos de entre sus miembros y de la Administración, se concertará para todo el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte y/o incapacidad permanente absoluta y gran invalidez producidos por accidente, así como el seguro colectivo de responsabilidad civil referido.

Art. 44. *Préstamos reintegrables.*—Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar que no admitan demora, debidamente justificadas, se establece la concesión, a favor de los trabajadores hijos del colectivo regidos por el presente Convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía de hasta cuatro mensualidades de sus haberes brutos mensuales, reintegrables en un máximo de 24 mensualidades a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

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

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

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

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

El Fondo de Asistencia Social podrá destinar excepcionalmente partidas económicas para mejoras colectivas de carácter social.

Art. 45. *Responsabilidad civil.*—Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, siempre que sean conducidas por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por este Ministerio cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, regivada del uso y circulación de vehículos a motor, ya sea a consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por el Departamento.

De igual manera se abonarán por el Departamento las costas procesales cuando los conductores de los vehículos sean condenados en juicio al pago de las mismas.

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

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

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

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

Art. 46. *Capacidad disminuida.*—Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4.

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

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

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

Art. 47. *Actividades socioculturales.*—El MOPU fomentará, en todos sus Servicios y Organismos, el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas y cooperativas de consumo y de vivienda, revistas, conciertos con hoteles, ferrocarriles, autopistas, etc., prestando en todos los casos la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

Art. 48. *Guarderías infantiles.*—Las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores se irán implantando a medida que las posibilidades lo permitan. Tanto la implantación como la organización y explotación se harán con la colaboración del Departamento y de la Representación de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

Sistema retributivo

Art. 49. *Retribuciones*

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

Salario Base: Percepción mensual, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

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

El personal con jornada reducida percibirá sus retribuciones aplicando al Salario total, correspondiente a su categoría y nivel, el coeficiente que resulta de dividir el número de horas semanales

trabajadas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, entre el número de horas que constituye la jornada ordinaria de trabajo, es decir treinta y siete horas y media semanales. Dicho salario, en todo caso, incluirá la antigüedad y complemento al puesto y excluirá el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, que se abonará en proporción al tiempo empleado en la realización de los trabajos que motiven tal plus.

Los trabajadores sometidos a esta jornada que, por aplicación del apartado 9 de los Acuerdos de Revisión Salarial para 1986, viniesen percibiendo un Complemento personal no absorbible (CPNA) lo mantendrán en la misma cuantía, repercutiendo el incremento retributivo pactado en este Convenio para cada nivel, en los conceptos salariales correspondientes, con exclusión del referido CPNA.

Art. 50. Pago de haberes.—El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad similar a través de Entidades bancarias, previo informe al Comité Provincial correspondiente.

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

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

Art. 51. Pagas extraordinarias.—El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas, la primera, con la nómina del mes de junio y, la segunda, antes del 22 de diciembre.

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

Art. 52. Horas extraordinarias.—Además de lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados:

1.º Con detalle mensual, se planificará por ejercicios completos, en cada Servicio u Organismo, la previsión del número de horas a realizar, teniendo en cuenta las necesidades a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité correspondiente, haciéndolo constar, mediante diligencia expresiva de tal actuación, en el estadiillo que al efecto se elabore.

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

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

Mensualmente, se harán públicas en los tabloneros de anuncios de los Centros correspondientes, la relación nominal de perceptores de horas extraordinarias, indicando el número de las devengadas por cada uno.

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

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

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

2.º El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria, calculada según la siguiente fórmula:

$$\text{SB anual} + \text{antigüedad anual}$$

$$1.826$$

3.º Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna; es decir, incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora normal. Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75 por 100.

4.º Salvo disposición en contrario, prevista en el presente Convenio, el derecho a percibir la cuantía correspondiente al valor de la hora

extraordinaria nacerá a partir de la realización de la jornada ordinaria aplicable a cada trabajador.

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

Art. 53. Antigüedad-trienios.—1. El complemento de antigüedad estará compuesto por los siguientes conceptos:

a) Antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 1985: El valor del trienio para todas las categorías profesionales y niveles económicos queda fijado en 2.500 pesetas/mes.

b) Antigüedad devengada a partir de 1 de enero de 1986: El valor del trienio para todas las categorías y niveles retributivos será de 2.800 pesetas/mes. Se computará, a tales efectos, como fecha inicial del trienio, la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado.

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

2. Este complemento se devengará por cada tres años de servicios prestados en el Departamento, por el personal contratado laboral sometido al presente Convenio Colectivo, cualquiera que hubiese sido la modalidad de su contrato, desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Art. 54. Pluses.—Durante la vigencia del presente Convenio se revisarán todos los pluses concedidos.

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

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

Cuando los trabajos tóxicos, peligrosos o penosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios u Organismos y Comités correspondientes, atendiendo a las características del trabajo, necesidades del Servicio y respeto a la legislación vigente. Ambas partes entregarán una copia del acuerdo a la Autoridad Laboral competente y a la Dirección General de Servicios del MOPU, a efectos de control de legalidad. En cualquier caso, procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

De montaña: Se establece un plus, en la cuantía recogida en la tabla anexa, que deberán percibir quienes trabajan permanentemente en montaña, en condiciones climatológicas adversas y con alturas superiores a los 1.350 metros a la intemperie. Este plus deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas.

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

De trabajos nocturnos: Se regulará por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Será competente para conceder este plus la Secretaría del Departamento previo informe de la Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje, de acuerdo con el baremo vigente.

De turnicidad: 1. Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar por turnos rotatorios durante las veinticuatro horas del día, con jornada de ocho horas diarias de acuerdo con lo estipulado en el artículo 18.2 del presente Convenio, incluidos domingos y festivos, percibirán un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa modalidad A.

Por extensión, se considerará también como turnicidad de la modalidad A, la actividad de aquellos trabajadores que realicen turnos de ocho horas, en jornadas de tarde y noche los días laborables y que roten durante las veinticuatro horas del día domingos y festivos.

2. Cuando dichos turnos no incluyan domingos y festivos, la cuantía será la reseñada en tabla anexa, modalidad B.1.

3. Cuando se realicen turnos rotativos de mañana, tarde o noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, se percibirá la cuantía correspondiente a la modalidad B.2.

4. Cuando se realicen turnos rotativos de mañana tarde o noche todos los días laborables se abonará la modalidad C. La misma sólo podrá autorizarse con carácter temporal.

5. Será competente, para autorizar este plus, el Subsecretario del Departamento a propuesta razonada del Servicio interesado y previo informe del Comité Provincial correspondiente.

Art. 55. *Complemento de puesto.*—Este complemento, extensivo a la totalidad del colectivo laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, incluido en el presente Convenio, tiene como finalidad esencial gratificar de forma diferencial las especiales circunstancias, relevancia técnica, exigencias y demás características que delimitan el contenido funcional de los puestos de trabajo de la organización. Diferenciación económica que la actual estructura de niveles y categorías impide hacer efectiva.

Su cuantía, que se abonará mensualmente, incluso en el período de vacaciones, se detalla en el anexo III-2.

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

Art. 56. *Complementos de jornada, obra y disponibilidad*

A) *Complemento de jornada:* Tendrán derecho a la percepción de esta retribución complementaria aquellos trabajadores, incluidos en el presente Convenio, que ocupen puestos de trabajo en los que, con carácter excepcional y por exigencias ineludibles de la organización del trabajo, no pueda ser de aplicación, con carácter permanente, la jornada ordinaria de trabajo de treinta y siete horas y treinta minutos por semana, en régimen continuado. Para ellos, la jornada será de cuarenta horas por semana o mil ochocientos veintiséis horas al año, en régimen partido.

El derecho al devengo de horas extraordinarias, caso de estimarse necesarias, comenzará a partir de la realización de las cuarenta horas semanales, con el valor y demás requisitos que se contemplan en el artículo 52 del presente Convenio. Asimismo, el reconocimiento de este Complemento es incompatible con las retribuciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del Convenio.

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

La jornada se compromete en cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas, con carácter partido, y media semanal de cuarenta horas.

El reconocimiento de esta modalidad de complemento es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con todas las demás percepciones que se deriven de la aplicación del artículo 19 del presente Convenio, e incluye la cobertura de gastos de comida, lo que lo hace a su vez, incompatible con los gastos por manutención previstos en el artículo 29, apartado 1.3 del presente Convenio y en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del Servicio, excepto cuando se realice una comisión de servicio de las previstas y con las limitaciones impuestas en el referido Real Decreto.

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

La jornada usual será la ordinaria del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo; es decir, treinta y siete horas treinta minutos, en régimen continuo. La determinación de la disponibilidad vendrá dada por una aportación media, en términos de jornada anual, fuera del horario regular, cifrada en un 20 por 100.

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

D) *Criterios de aplicación:* 1. Estos complementos son incompatibles entre sí y tienen, por su propia definición, carácter de excepcionalidad, por lo que, para asegurar la misma, se reserva a la Subsecretaría del Departamento la autorización de su concesión a propuesta del Servicio u Organismo correspondiente y previo informe del Comité Provincial.

2. Estas retribuciones no tienen la consideración de complemento personal. El derecho al devengo de esta modalidad de complementos se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el perceptor en el momento en que se constate, a iniciativa del Servicio u Organismo, del proponente o del Comité correspondiente, la desaparición de tales circunstancias. Todo ello sin perjuicio de la eventual actuación inspec-

tora ordenada por la Subsecretaría, de oficio o a propuesta del Comité Intercentros.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen, una vez que haya entrado en vigor el Convenio. Asimismo, los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1990. La Subsecretaría cursará las órdenes oportunas a este respecto.

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

Segunda.—En los casos de actuales perceptores de pluses de turnicidad reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cuando éstos queden modificados por la definición de las nuevas modalidades, los Servicios y Organismos deberán solicitar su adecuación, ajustándose a lo previsto en el artículo 54. Si no procediera tal adecuación o mientras no se produzca la misma, los trabajadores que tengan asignado el plus de modalidad B continuarán percibiéndolo y se identificará como B. I. Asimismo, los que tengan asignado actualmente el de modalidad C, con carácter permanente, dejarán de percibirlo si cambian las circunstancias que motivaron su concesión, asignándoseles, en tal caso, jornada de mañana o tarde u otro tipo de plus, según proceda.

Tercera.—En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales, en relación al personal laboral, aprobase dotaciones adicionales, o dictase normas generales, las mismas serán de aplicación al Colectivo Laboral del MOPU en los términos acordados por aquí.

Igualmente, se procederá si estas dotaciones o subidas vienen fijadas por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Concretamente, si la próxima fijara para el año 1990 incrementos de la masa salarial superiores al 6 por 100, con el que se han calculado los diferentes conceptos retributivos contemplados en este Convenio Colectivo, deberá volver a reunirse la Comisión Negociadora del mismo, con el objeto de aplicar los incrementos que de dicha Ley se deriven, a los conceptos salariales que se consideren procedentes, que se limitarán en principio a salario base, pagas extraordinarias, complemento al puesto y horas extraordinarias en sus diferentes tipos.

Cuarta.—Durante el primer año de vigencia del presente Convenio colectivo, el Fondo de Asistencia Social adoptará la forma jurídica, adecuada en estructura y funcionamiento a la normativa legal aplicable. No obstante, en su Reglamento o Estatutos deberá figurar la obligación de que se mantenga un seguro de accidentes laborales y otro de responsabilidad civil, con cobertura igual o superior a la de los actualmente concertados.

Transitoriamente, mientras no se produzca tal revisión el fondo de Asistencia Social, funcionará conforme a lo previsto en su Reglamento Interno y según lo regulado en los artículos 43 y 44 del Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Se respetarán todas las condiciones fijas más beneficiosas.

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

Asimismo, el MOPU adquiere el compromiso de cumplir, o desarrollar en su caso, todos aquellos acuerdos tomados durante el proceso negociador del vigente Convenio Colectivo, que han sido recogidos en las Actas y en el Preacuerdo firmados por ambas Partes.

Tercera.—Todos los complementos personales transitorios que tenga reconocidos el personal laboral excepto aquellos que expresamente estén calificados de «no absorbibles», serán absorbidos por cualquier incremento retributivo que se produzca.

A efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, el incremento de retribuciones establecido en el presente Convenio sólo se computará en el 50 por 100 de su importe, entendiéndose que tienen este carácter únicamente el salario base, referido a catorce mensualidades y el complemento de puesto.

Esta disposición entrará en vigor a partir de la fecha de efectividad del presente Convenio.

ANEXO I

GRUPOS DE CATEGORIAS PROFESIONALES

	Nivel
<i>Grupo 1.º Personal titulado</i>	
1. Titulado de Grado Superior	13
2. Titulado de Grado Medio	12

	Nivel		Nivel
<i>Grupo 2.º Personal de Informática</i>			
1. Analista	13	Albañil	4
2. Técnico Práctico en Informática	11	Fontanero	4
3. Programador	10	Pintor	4
4. Encargado de Equipo de Informática	10	Jardinero	4
5. Operador de Ordenador	9	Oficios análogos	4
6. Encargado de terminal de pesado o máquinas básicas	9	16. Práctico especializado	3
7. Programador de Máquinas Básicas	8	17. Peón especializado	2
8. Codificador-Perforista	7	18. Peón	1
9. Operador de máquinas básicas	6		
10. Perforista-Verificador	6	<i>Grupo 7.º Otro personal técnico</i>	
11. Codificador	5	1. Técnico Práctico por Analogía	11
<i>Grupo 3.º Administrativos</i>			
1. Encargado Administrativo	10	<i>Grupo 8.º Personal de Sondeos</i>	
2. Oficial de primera Administrativo	8	1. Encargado general de Sondeos. Servicio Geológico	10
3. Oficial segunda Administrativo	6	2. Maestro Sondista-Prospector de primera. Servicio Geológico	9
4. Auxiliar Administrativo	5	3. Maestro Sondista-Prospector de segunda. Servicio Geológico	8
<i>Grupo 4.º Delineantes</i>		4. Jefe de Equipo de Sondeos-Prospección	7
1. Delineante superior	10	5. Sondista-Prospector de primera	6
2. Delineante de primera	8	6. Sondista-Prospector de segunda	5
3. Delineante de segunda	6	7. Sondista-Prospector de tercera	4
4. Calador	4		
<i>Grupo 5.º Personal de Laboratorio</i>		<i>Grupo 9.º Personal de Guardería y Vigilancia</i>	
1. Técnico Práctico de Laboratorio	11	1. Guardar Mayor Fluvial	7
2. Encargado general de Laboratorio	10	2. Jefe de Circulación y Vigilancia	7
3. Encargado de Sección de Laboratorio	9	3. Guardar Jurado Fluvial	5
4. Analista de primera	8	4. Guarda de Explotaciones	5
5. Analista de segunda	6	5. Vigilante de Costas	5
6. Auxiliar de Laboratorio	4	6. Guardar Jurado	4
		7. Guarda	3
<i>Grupo 6.º Personal no titulado, Técnico especialista no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotación</i>		<i>Grupo 10. Personal Auxiliar de Topografía</i>	
1. Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras	11	1. Práctico de Topografía	7
2. Encargado general	10	2. Ayudante de Topografía	4
3. Encargado	9	<i>Grupo 11. Personal Auxiliar al Servicio de Costas</i>	
4. Contramaestre	8	1. Patrón Maquinista de embarcaciones	7
5. Inspector Revisor de maquinaria	8	2. Marinero	2
6. Técnico auxiliar	8	<i>Grupo 12. Personal Auxiliar de Almacén</i>	
7. Especialista de oficio	8	1. Encargado de Almacén central	9
8. Operador maquinaria pesada	7	2. Almacenero de Almacén central	6
9. Auxiliar técnico de obra, taller, instalaciones y explotación	7	3. Almacenero	4
10. Jefe de Equipo	7	4. Basculero	4
11. Mecánico de reparaciones en obra	7	<i>Grupo 13. Personal del Servicio Telefónico</i>	
12. Vigilante de obras	6	1. Telefonista Jefe	7
13. Oficial de oficio de primera:		2. Telefonista de primera	4
Mecánico	6	3. Telefonista de segunda	3
Electricista	6	<i>Grupo 14. Personal del Servicio de Ascensores</i>	
Conductor	6	1. Ascensorista Jefe	4
Tractorista	6	2. Ascensorista	2
Carpintero	6	<i>Grupo 15. Personal subalterno</i>	
Albañil	6	1. Jefe de Personal de Limpieza	6
Fontanero	6	2. Jefe de Limpieza de planta	4
Pintor	6	3. Enfermero	3
Jardinero	6	4. Ordenanza	3
Aforador	6	5. Limpiadora	1
Oficios análogos	6	6. Mozo	1
14. Oficial de oficio de segunda:			
Mecánico	5	ANEXO II	
Electricista	5	<i>Grupo 1.º Personal titulado</i>	
Conductor	5	1. Titulado de Grado Superior.—Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria, o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.	
Tractorista	5	2. Titulado de Grado Medio.—Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria, o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.	
Carpintero	5		
Albañil	5		
Fontanero	5		
Pintor	5		
Jardinero	5		
Aforador	5		
Oficios análogos	5		
15. Oficial de oficio de tercera:			
Mecánico	4		
Electricista	4		
Conductor	4		
Tractorista	4		
Carpintero	4		

Grupo 2.º Personal de Informática

1. Analista.—Es el licenciado en Informática, o Titulado Superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

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

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

3. Programador.—Es el Técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

Confeccionar los organismos detallados de la aplicación.

Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.

Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

Documentación del manual de operaciones.

4. Encargado de equipo de Informática.—Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos en el ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas.

Tendrá como misiones específicas:

Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficacia de los Operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.

Interpretar la documentación de explotación.

Mantener los archivos existentes.

Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible, transmitiendo, en todo caso, la información al responsable del mantenimiento.

5. Operador de ordenador.—Es el técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

6. Encargado del terminal pesado o máquinas básicas.—Es el técnico responsable de la realización de los trabajos a través de un terminal pesado o de equipo de máquinas básicas, controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo a su cargo.

7. Programador de máquinas básicas.—Es el técnico responsable de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichas máquinas.

8. Codificador perforista.—Es la persona encargada de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener un perfecto conocimiento de las técnicas de codificación y de las de perforación y grabación de datos y los códigos utilizados.

9. Operador de máquinas básicas.—Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas.

10. Perforista-verificador.—Es el operario que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como de las restantes máquinas auxiliares, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

11. Codificador.—Es la persona encargada de transmitir la información a los cuestionarios básicos de perforación o grabación.

Grupo 3.º Administrativos

1. Encargado administrativo.—Trabajador que, además de los conocimientos de Oficial de primera administrativo y provisto de mando sobre un conjunto de categorías, redacta escritos y documentos que requieren somero conocimiento jurídico de una o varias materias, tales como expropiaciones, personal, recursos, etc.

2. Oficial de primera administrativo.—Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza funciones administrativas para

las que precisará poseer, además de los conocimientos exigidos al Oficial de segunda, los siguientes:

Aritmética y álgebra a nivel de bachillerato superior.

Nociones de contabilidad general y pública.

Nociones sobre el sistema fiscal.

Nociones de estadística.

Organización del Estado y de la Administración Pública y técnicas de simplificación del trabajo administrativo.

Nociones de Derecho Administrativo y Laboral.

Mediciones, valoraciones y seguros sociales.

3. Oficial de segunda administrativo.—Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Auxiliar administrativo, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinación a un Jefe u Oficial de primera administrativo, trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, escriben al dictado en taquigrafía 100 palabras por minuto, traduciendo las directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realiza, igualmente, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto o 250 en labores de copia.

4. Auxiliar administrativo.—Es el trabajador que toma al dictado 80 palabras por minuto, traduciendo las directa y correctamente a máquina en seis minutos, realizan con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto o 200 en labores de copia. Hacen, igualmente, trabajo de despacho, de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares.

Grupo 4.º Delineantes

1. Delineante superior.—Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado superior o medio y provisto o no de mando sobre uno o más Delineantes de primera, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio.

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

Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría, a nivel de bachillerato superior.

Dibujo de perspectivas.

Dibujo cartográfico.

Sombreados.

Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.

Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.

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

Álgebra a nivel de Graduado Escolar.

Dibujo de proyecciones, secciones, taller y estructuras.

Levantamiento de croquis y planos.

3. Delineante de segunda.—Es el trabajador que, además de los trabajos de Calador puede 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.

Deberá poseer los siguientes conocimientos:

Aritmética y geometría a nivel de Graduado Escolar.

Técnica de delineación, materiales y reproducción de planos.

Manejo de escalas.

Acotaciones.

Dibujo de plantas, alzados, etc.

Interpretación de croquis y planos.

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

Grupo 5.º Personal de laboratorio

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

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

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

Puede hacer ensayos corrientes sin fiscalización.

De él dependerá el Encargado y demás personal del laboratorio.

2. Encargado general de laboratorio.—Es el trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un Titulado superior o medio y provisto de mando sobre el conjunto de Analistas de laboratorio, posee los conoci-

mientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

3. Encargado de Sección de laboratorio.—Es el trabajador que, con capacidad para la ejecución de los trabajos en laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización, hayan podido constituirse. Tendrán la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del encargado general, si lo hubiere, o de un titular superior o medio.

4. Analista de primera.—Es el trabajador, que bajo las órdenes de un encargado de laboratorio o, en su caso, de un titulado medio o superior, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de la especialidad.

5. Analista de segunda.—Es el trabajador que, con conocimientos suficientes, realiza con plena capacitación hasta diez tipos de ensayos dentro de la especialidad.

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

Grupo 6.º Personal no titulado, técnico especialista y no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Técnico auxiliar.—Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además de conocimientos de aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas; de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras de

normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajo, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Tendrá titulación a nivel de Graduado Escolar.

7. Especialista de oficio.—Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Oficial de primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiera una competencia singular o complementaria.

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

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

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

Como maquinaria pesada se consideran, entre otras: Motoniveladoras de potencia superior a 70 HP, palas cargadoras sobre neumáticos o cadenas de potencia superior a 70 HP, tractores de cadenas con potencia superior a 90 HP y con dispositivos de hoja dozer o angledozer, traillas autopropulsadas, plantas de fabricación de aglomerado asfáltico de capacidad superior a 150 toneladas por hora, autocares, tractocamiones, etcétera.

9. Auxiliar técnico de obra, taller, instalaciones y explotación.—Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en las obras o servicios trabajos sin responsabilidad propia ayudando a sus superiores en las labores a él encomendadas, bajo la vigilancia de aquéllos. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia o control de obras y elementos de cálculo, mediciones, laboratorio y otras análogas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C, en el supuesto de que no se requieran los de otra clase, conozca la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta

o en las obras. Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran cargadoras frontales sobre neumáticos o cadenas de potencia inferior a 70 HP, camiones de regadores de productos asfálticos, tractores sobre cadenas de potencia inferior a 90 HP con accesorios del tipo dozer, camiones de cualquier tipo, etc. Se ocupa de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

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

Albañil.—Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos y bóvedas de albañilería; enfoscados y maestros, colocación de miras y recibo de cercos, reparación de solados y revocos; realización y fábrica de ladrillo a cara vista, hornacinas y corridos; enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer andamios sencillos.

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

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

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

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

Carpintero.

Oficios análogos.

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

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

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

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

En las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran camiones hasta 10 toneladas de carga útil, pintabandas autopropulsadas, camiones con remolque, vehículos regadores de productos asfálticos, cargadores frontales o retro-excavadoras acopladas a tractores, compresores estáticos o auto-propulsores, plantas estacionarias de fabricación de aglomerado de hasta 30 toneladas/hora en frío, plantas de machaqueo y análogos.

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

Tractorista.

Carpintero.

Albañil.

Fontanero.

Pintor.

Jardinero.

Oficio análogos.

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

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

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

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

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

Tractorista.

Carpintero.

Albañil.

Fontanero.

Pintor.

Jardinero.

Oficios análogos.

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

Deberá poseer conocimientos de aritmética, geometría y nociones sobre la normativa técnica general del oficio o proceso de trabajo de su especialidad. Con arreglo a esta definición general, y a título de ejemplo, se conceptúan prácticas especializadas los trabajos siguientes: Maquinistas de grúas, pulidor taladrador, madrinador, fresador, manipulación de máquinas o útiles de laboratorio para ensayos completos o sencillos, asfaltadores o regadores, operadores de compactadores estáticos o vibratorios de peso inferior a tres toneladas, profesionales prácticos en su rama de obras públicas.

17. Peón especializado.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

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

18. Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiera la aportación de esfuerzos físicos.

Grupo 7.º Otro personal técnico.

1. Técnico práctico por analogía.—Procede declarar, de conformidad con lo establecido en el acuerdo tercero de la Resolución de 6 de agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, que el establecimiento de las anteriores categorías laborales que integran este grupo no será obstáculo para que en el supuesto de contemplarse con carácter individual y excepcionalmente la realización por algún trabajador de funciones que si bien no están contenidas en las definiciones anteriormente señaladas, si pudieran por su especial cualificación hacerle acreedor al nivel 11, por superar las ya definidas, lo que habría de establecerse dentro del seno de la Comisión de Plantillas, previa solicitud del interesado, mediante el prudente uso del criterio analógico, la cual recabará para su informe al Subsecretario del Departamento el análisis del puesto, así como los informes de los Jefes de Servicio y de los Comités Provinciales correspondientes.

Grupo 8.º Personal de sondeos.

1. Encargado general de sondeos o Encargado general prospector del Servicio Geológico de Obras Públicas.—Es el trabajador que, a las órdenes directas de un superior titulado, dirige una o varias obras

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

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

2. Maestro sondista de primera o Maestro prospectador de primera del Servicio Geológico.—Es el trabajador que, con conocimientos y experiencia superiores a los del Maestro de segunda, trabaja a las órdenes de un Encargado general o directamente a las órdenes de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios Sondistas Prospectores de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes adquiridos por medio de una larga experiencia y por una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra que se le encomiende. El Maestro sondista de primera deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica y geología, conocerá y sabrá soldar con eléctrica y autógena. Habrá demostrado a lo largo de su trabajo en la Subdirección General del Servicio Geológico ser personal responsable y conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral y sobre seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. El Maestro prospectador de primera sabrá interpretar los esquemas eléctricos de los equipos de uso frecuente y podrá hacer interpretaciones previas de los datos de campo conseguidos en cualquier equipo.

3. Maestro sondista de segunda o Maestro prospectador de segunda del Servicio Geológico de Obras Públicas.—Es el trabajador que, con conocimiento y experiencia superiores a los Jefes de equipo, trabaja a las órdenes del Encargado general, Maestro de primera, o bien a las órdenes directas de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios Sondistas o Prospectores de categoría inferior, así como trabajadores sin cualificar. Sabrá interpretar planos de detalle. Conocerá a fondo su oficio y el manejo correcto de las máquinas y utensilios de su Servicio. Deberá poseer dotes de mando suficientes para mantener el debido rendimiento y disciplina en el trabajo. El Maestro sondista de segunda deberá conocer, en teoría y práctica, las soldaduras electrónicas y autógenas, teniendo capacidad para enseñarlas a los trabajadores que de él dependan.

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

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

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

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

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

5. Sondista-prospectador de primera.—Es el trabajador que procede de la categoría de segunda y que, además de los conocimientos de éste deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar impresos de alta y baja de peones eventuales. Sabrá interpretar planos y croquis sencillos. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Conocerá el manejo de gran parte del parque de maquinaria existente en su Servicio u Organismo y su mejor aprovechamiento para conseguir un rendimiento correcto del conjunto de equipo o equipos que de él dependan. Manejará con soltura los catálogos descriptivos de las máquinas y utensilios, especificaciones de engrase y conservación y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. El Sondista-prospectador estará capacitado para realizar sondeos de reconocimiento de terrenos, en sus distintas modalidades, así como inyecciones de suspensión de cemento. Conocerá la soldadura eléctrica. Estará capacitado para realizar sondeos eléctricos, registro de potencia, resistividad, rayos gamma, deflectografía, etc.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 9.º Personal de guardería y vigilancia

1. Guarda mayor fluvial.—Es el trabajador del que depende un grupo de Guardas jurados fluviales, realizando el cometido propio de un Jefe de equipo.

2. Jefe de circulación y vigilancia.—Es el trabajador encargado de la correcta vigilancia y ordenación de tráfico y aparcamiento de vehículos en un recinto ajardinado no inferior a 70.000 metros cuadrados y con capacidad no inferior a 1.000 vehículos estacionados y con una densidad de tráfico no inferior a 1.500 vehículos de media diaria.

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

3. Guarda jurado fluvial.—Es el trabajador que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre y política en orden a los aprovechamientos que determina la Ley de Aguas y normas complementarias, debiendo realizar las operaciones pertinentes a este fin.

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

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

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

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

Grupo 10. Personal auxiliar de topografía

1. Práctico de topografía.-Es el trabajador que, poseyendo los conocimientos teórico-prácticos precisos, está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos de fotogrametría sencillos bajo las inmediatas órdenes de los Técnicos titulados. Asimismo está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado en el campo, entregando el mismo listo para su puesta en limpio o calco. Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.

2. Ayudante de topografía.-Es el trabajador que auxilia al Topógrafo o al Práctico de topografía en labores elementales como cálculos sencillos, anotaciones de datos en el manejo de aparatos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

Grupo 11. Personal auxiliar al servicio de costas

1. Patrón maquinista de embarcaciones.-Es el trabajador que está facultado para patronar las embarcaciones menores que realizan el servicio de abastecimiento a los faros y balizas situados en las proximidades de las costas y otros análogos, atendiendo al mismo tiempo el cuidado y funcionamiento de los motores de a bordo, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la autoridad de Marina.

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

Grupo 12. Personal auxiliar de almacén

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

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

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

4. Basculero.-Es el trabajador que, con responsabilidad, tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Grupo 13. Personal del servicio telefónico

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

Debe disponer la organización de trabajo del personal a sus órdenes, así como la comprobación del buen estado de funcionamiento de las

instalaciones, supervisando las líneas de enlace y de las extensiones, así como las conferencias que sean solicitadas con las dependencias del Departamento.

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

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

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

Grupo 14. Personal del servicio de ascensores

1. Ascensorista Jefe.-Es el encargado de la correcta utilización de los elevadores de un Centro de trabajo que disponga de un número de 20 ascensores, debiendo tener a sus órdenes, cuando menos, 10 Ascensoristas.

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

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

Grupo 15. Personal subalterno

1. Jefe de personal de limpieza.-Tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un gran Centro de trabajo de superficie no inferior a 70.000 metros cuadrados, así como la coordinación, distribución y control de tareas de un número no inferior a seis Jefes de limpieza de planta y 250 Limpiadoras.

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

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

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

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

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

5. Limpiador/a.-Es el trabajador encargado de la limpieza de los locales.

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

ANEXO III

TABLA SALARIAL 1990

Nivel	Salario base mensual
1	73.296
2	75.721
3	78.618
4	81.491
5	84.994
6	92.219
7	92.219
8	95.958
9	104.614
10	104.614
11	112.240
12	135.340
13	168.806

COMPLEMENTO DE PUESTO

Nivel	Complemento mensual				
	Grado 1 0.9	Grado 2 0.95	Grado 3 1.0	Grado 4 1.05	Grado 5 1.10
1	-	-	1.766	-	-
2	-	1.830	1.926	2.022	-
3	-	1.916	2.017	2.118	-
4	-	2.008	2.114	2.220	-
5	1.998	2.109	2.220	2.331	2.442
6	2.158	2.278	2.398	2.518	-
7	2.387	2.519	2.652	2.785	2.917
8	2.603	2.747	2.892	3.037	3.181
9	2.687	2.836	2.985	3.134	-
10	3.561	3.759	3.957	4.155	-
11	-	4.583	4.824	5.065	-
12	-	-	6.155	-	-
13	-	-	8.189	-	-

COMPLEMENTO DE JORNADA 1990

(Doce mensualidades)

Nivel	Complemento mensual
1	6.850
2	6.968
3	7.250
4	7.474
5	7.733
6	8.192
7	8.310
8	8.592
9	8.945
10	9.204
11	9.858
12	11.641
13	13.065

COMPLEMENTO DE OBRA 1990

(Doce mensualidades)

Nivel	Complemento mensual
1	21.027
2	21.153
3	21.427
4	21.645
5	21.897
6	22.342
7	22.457
8	22.732
9	23.075
10	23.327
11	23.967
12	25.694
13	28.211

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD 1990

(Doce mensualidades)

Nivel	Complemento mensual
1	13.269
2	13.712
3	14.258
4	14.784
5	15.412
6	16.689
7	16.998
8	17.390
9	18.956
10	19.574
11	20.326
12	24.529
13	30.577

ANEXO IV

TABLAS DE PLUSES

I. Pluses de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

(Cuantía mensual)

Nivel	Jornada completa
1	7.723
2	7.967
3	8.379
4	8.690
5	9.051
6	9.458
7	9.894
8	10.329
9	10.815
10	11.246
11	12.226
12	13.903
13	17.378

II. Plus de Aislamiento

Nivel	Cuantía mensual
1	4.017
2	4.143
3	4.358
4	4.519
5	4.707
6	4.918
7	5.145
8	5.372
9	5.624
10	5.848
11	6.358
12	7.229
13	9.037

III. Plus de Montaña

Nivel	Cuantía mensual
1	8.032
2	8.286
3	8.714
4	9.038
5	9.413
6	9.836
7	10.290
8	10.742
9	11.248
10	11.696
11	12.715
12	14.459
13	18.073

IV. Plus de Turnicidad

Nivel	Modalidad A	Modalidad B-1	Modalidad B-2	Modalidad C
1	18.254	12.079	12.079	8.653
2	18.859	12.398	12.398	8.938
3	19.580	13.133	13.133	9.596
4	20.296	13.701	13.701	10.105
5	21.168	14.344	14.344	10.681
6	22.968	15.083	15.083	11.342
7	22.968	15.822	15.822	12.004
8	23.899	16.561	16.561	12.665
9	26.054	17.387	17.387	13.296
10	26.054	18.115	18.115	14.057
11	27.954	19.781	19.781	15.549
12	33.707	21.922	21.922	17.466
13	42.042	27.775	27.775	22.706

ANEXO V - 1TABLA VALOR HORA ORDINARIA 1990 (ANTIGUEDAD 1985)

<u>NI</u>	<u>SA</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>
01	562	581	600	619	639	658	677	696	715	734	754	773	792	811	830	849	869	888	907
02	581	600	619	638	657	676	696	715	734	753	772	791	811	830	849	868	887	906	926
03	603	622	641	660	679	699	718	737	756	775	794	814	833	852	871	890	909	929	948
04	625	644	663	682	701	721	740	759	778	797	816	836	855	874	893	912	931	951	970
05	652	671	690	709	728	747	767	786	805	824	843	862	882	901	920	939	958	978	997
06	707	726	745	765	784	803	822	841	860	880	899	918	937	956	975	995	1014	1033	1052
07	707	726	745	765	784	803	822	841	860	880	899	918	937	956	975	995	1014	1033	1052
08	736	755	774	793	812	832	851	870	889	908	927	947	966	985	1004	1023	1042	1062	1081
09	802	821	840	860	879	898	917	936	955	975	994	1013	1032	1051	1070	1090	1109	1128	1147
10	802	821	840	860	879	898	917	936	955	975	994	1013	1032	1051	1070	1090	1109	1128	1147
11	861	880	899	918	937	956	976	995	1014	1033	1052	1071	1091	1110	1129	1148	1167	1186	1206
12	1038	1057	1076	1095	1114	1133	1153	1172	1191	1210	1229	1248	1268	1287	1306	1325	1344	1364	1383
13	1294	1313	1333	1352	1371	1390	1409	1428	1448	1467	1486	1505	1524	1543	1563	1582	1601	1620	1639

ANEXO V - 2TABLA VALOR HORA ORDINARIA 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + UN TRIENIO CUMPLIDO A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>NI</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>
<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
01	562	583	603	622	641	660	679	698	718	737	756	775	794	813	833	852	871	890	909
02	581	602	621	640	660	679	698	717	736	755	775	794	813	832	851	870	890	909	928
03	603	624	643	663	682	701	720	739	758	778	797	816	835	854	873	893	912	931	950
04	625	646	665	685	704	723	742	761	780	800	819	838	857	876	895	915	934	953	972
05	652	673	692	711	731	750	769	788	807	826	846	865	884	903	922	941	961	980	999
06	707	729	748	767	786	805	824	844	863	882	901	920	939	959	978	997	1016	1035	1054
07	707	729	748	767	786	805	824	844	863	882	901	920	939	959	978	997	1016	1035	1054
08	736	757	776	796	815	834	853	872	891	911	930	949	968	987	1006	1026	1045	1064	1083
09	802	824	843	862	881	900	919	939	958	977	996	1015	1034	1054	1073	1092	1111	1130	1149
10	802	824	843	862	881	900	919	939	958	977	996	1015	1034	1054	1073	1092	1111	1130	1149
11	861	882	901	920	940	959	978	997	1016	1035	1055	1074	1093	1112	1131	1150	1170	1189	1208
12	1038	1059	1078	1097	1117	1136	1155	1174	1193	1212	1232	1251	1270	1289	1308	1327	1347	1366	1385
13	1294	1316	1335	1354	1373	1392	1412	1431	1450	1469	1488	1507	1527	1546	1565	1584	1603	1622	1642

ANEXO V - 3

TABLA VALOR HORA ORDINARIA 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + DOS TRIENIOS CUMPLIDOS A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>
<u>NV 1986</u>		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
01	562	583	605	624	643	662	682	701	720	739	758	777	797	816	835	854	873	892	912
02	581	602	623	643	662	681	700	719	738	758	777	796	815	834	854	873	892	911	930
03	603	624	646	665	684	703	722	742	761	780	799	818	837	857	876	895	914	933	952
04	625	646	668	687	706	725	744	764	783	802	821	840	859	879	898	917	936	955	974
05	652	673	695	714	733	752	771	790	810	829	848	867	886	905	925	944	963	982	1001
06	707	729	750	769	788	807	827	846	865	884	903	922	942	961	980	999	1018	1037	1057
07	707	729	750	769	788	807	827	846	865	884	903	922	942	961	980	999	1018	1037	1057
08	736	757	779	798	817	836	855	874	894	913	932	951	970	989	1009	1028	1047	1066	1085
09	802	824	845	864	883	903	922	941	960	979	998	1018	1037	1056	1075	1094	1113	1133	1152
10	802	824	845	864	883	903	922	941	960	979	998	1018	1037	1056	1075	1094	1113	1133	1152
11	861	882	903	923	942	961	980	999	1018	1038	1057	1076	1095	1114	1133	1153	1172	1191	1210
12	1038	1059	1081	1100	1119	1138	1157	1176	1196	1215	1234	1253	1272	1291	1311	1330	1349	1368	1387
13	1294	1316	1337	1356	1376	1395	1414	1433	1452	1471	1491	1510	1529	1548	1567	1586	1606	1625	1644

ANEXO V - 4

TABLA DE JORNADA ESPECIAL CON EL 30% 1990 (ANTIGUEDAD 1985)

<u>NI</u>	<u>SA</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>
01	730	755	780	805	830	855	880	905	930	955	980	1005	1029	1054	1079	1104	1129	1154	1179
02	755	780	804	829	854	879	904	929	954	979	1004	1029	1054	1079	1104	1128	1153	1178	1203
03	784	808	833	858	883	908	933	958	983	1008	1033	1058	1083	1107	1132	1157	1182	1207	1232
04	812	837	862	887	912	937	962	987	1012	1036	1061	1086	1111	1136	1161	1186	1211	1236	1261
05	847	872	897	922	947	972	997	1022	1046	1071	1096	1121	1146	1171	1196	1221	1246	1271	1296
06	919	944	969	994	1019	1044	1069	1094	1118	1143	1168	1193	1218	1243	1268	1293	1318	1343	1368
07	919	944	969	994	1019	1044	1069	1094	1118	1143	1168	1193	1218	1243	1268	1293	1318	1343	1368
08	956	981	1006	1031	1056	1081	1106	1131	1156	1181	1205	1230	1255	1280	1305	1330	1355	1380	1405
09	1043	1068	1093	1117	1142	1167	1192	1217	1242	1267	1292	1317	1342	1367	1392	1416	1441	1466	1491
10	1043	1068	1093	1117	1142	1167	1192	1217	1242	1267	1292	1317	1342	1367	1392	1416	1441	1466	1491
11	1119	1144	1168	1193	1218	1243	1268	1293	1318	1343	1368	1393	1418	1443	1467	1492	1517	1542	1567
12	1349	1374	1399	1424	1449	1473	1498	1523	1548	1573	1598	1623	1648	1673	1698	1723	1748	1773	1797
13	1682	1707	1732	1757	1782	1807	1832	1857	1882	1907	1932	1957	1981	2006	2031	2056	2081	2106	2131

ANEXO V - 5

TABLA DE JORNADA ESPECIAL CON EL 30% 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + UN TRIENIO CUMPLIDO A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>
<u>NV 1986</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
01	730	758	783	808	833	858	883	908	933	958	983	1008	1032	1057	1082	1107	1132	1157	1182
02	755	783	807	832	857	882	907	932	957	982	1007	1032	1057	1082	1107	1131	1156	1181	1206
03	784	811	836	861	886	911	936	961	986	1011	1036	1061	1086	1110	1135	1160	1185	1210	1235
04	812	840	865	890	915	940	965	990	1015	1039	1064	1089	1114	1139	1164	1189	1214	1239	1264
05	847	875	900	925	950	975	1000	1025	1049	1074	1099	1124	1149	1174	1199	1224	1249	1274	1299
06	919	947	972	997	1022	1047	1072	1097	1121	1146	1171	1196	1221	1246	1271	1296	1321	1346	1371
07	919	947	972	997	1022	1047	1072	1097	1121	1146	1171	1196	1221	1246	1271	1296	1321	1346	1371
08	956	984	1009	1034	1059	1084	1109	1134	1159	1184	1208	1233	1258	1283	1308	1333	1358	1383	1408
09	1043	1071	1096	1120	1145	1170	1195	1220	1245	1270	1295	1320	1345	1370	1395	1419	1444	1469	1494
10	1043	1071	1096	1120	1145	1170	1195	1220	1245	1270	1295	1320	1345	1370	1395	1419	1444	1469	1494
11	1119	1147	1171	1196	1221	1246	1271	1296	1321	1346	1371	1396	1421	1446	1470	1495	1520	1545	1570
12	1349	1377	1402	1427	1452	1476	1501	1526	1551	1576	1601	1626	1651	1676	1701	1726	1751	1776	1800
13	1682	1710	1735	1760	1785	1810	1835	1860	1885	1910	1935	1959	1984	2009	2034	2059	2084	2109	2134

ANEXO V - 6

TABLA DE JORNADA ESPECIAL CON EL 30% 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + DOS TRIENIOS CUMPLIDOS A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>
<u>NV 1986</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
01	730	758	786	811	836	861	886	911	936	961	986	1011	1035	1060	1085	1110	1135	1160	1185
02	755	783	810	835	860	885	910	935	960	985	1010	1035	1060	1085	1110	1134	1159	1184	1209
03	784	811	839	864	889	914	939	964	989	1014	1039	1064	1088	1113	1138	1163	1188	1213	1238
04	812	840	868	893	918	943	968	993	1018	1042	1067	1092	1117	1142	1167	1192	1217	1242	1267
05	847	875	903	928	953	978	1003	1028	1052	1077	1102	1127	1152	1177	1202	1227	1252	1277	1302
06	919	947	975	1000	1025	1050	1075	1100	1124	1149	1174	1199	1224	1249	1274	1299	1324	1349	1374
07	919	947	975	1000	1025	1050	1075	1100	1124	1149	1174	1199	1224	1249	1274	1299	1324	1349	1374
08	956	984	1012	1037	1062	1087	1112	1137	1162	1187	1211	1236	1261	1286	1311	1336	1361	1386	1411
09	1043	1071	1099	1123	1148	1173	1198	1223	1248	1273	1298	1323	1348	1373	1398	1422	1447	1472	1497
10	1043	1071	1099	1123	1148	1173	1198	1223	1248	1273	1298	1323	1348	1373	1398	1422	1447	1472	1497
11	1119	1147	1174	1199	1224	1249	1274	1299	1324	1349	1374	1399	1424	1449	1473	1498	1523	1548	1573
12	1349	1377	1405	1430	1455	1479	1504	1529	1554	1579	1604	1629	1654	1679	1704	1729	1754	1779	1803
13	1682	1710	1738	1763	1788	1813	1838	1863	1888	1913	1938	1962	1987	2012	2037	2062	2087	2112	2137

ANEXO V - 7

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985)

<u>NV</u>	<u>SA</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>
01	983	1017	1050	1084	1118	1151	1185	1218	1252	1285	1319	1352	1386	1419	1453	1486	1520	1554	1587
02	1016	1049	1083	1117	1150	1184	1217	1251	1284	1318	1351	1385	1418	1452	1486	1519	1553	1586	1620
03	1055	1088	1122	1155	1189	1223	1256	1290	1323	1357	1390	1424	1457	1491	1524	1558	1591	1625	1658
04	1093	1127	1160	1194	1227	1261	1294	1328	1362	1395	1429	1462	1496	1529	1563	1597	1630	1664	1697
05	1140	1174	1207	1241	1275	1308	1342	1375	1409	1442	1476	1509	1543	1576	1610	1643	1677	1711	1744
06	1237	1271	1304	1338	1371	1405	1439	1472	1506	1539	1573	1606	1640	1673	1707	1740	1774	1807	1841
07	1237	1271	1304	1338	1371	1405	1439	1472	1506	1539	1573	1606	1640	1673	1707	1740	1774	1807	1841
08	1287	1321	1355	1388	1422	1455	1489	1522	1556	1589	1623	1656	1690	1723	1757	1791	1824	1858	1891
09	1404	1437	1471	1504	1538	1571	1605	1638	1672	1705	1739	1773	1806	1840	1873	1907	1940	1974	2007
10	1404	1437	1471	1504	1538	1571	1605	1638	1672	1705	1739	1773	1806	1840	1873	1907	1940	1974	2007
11	1506	1539	1573	1607	1640	1674	1707	1741	1774	1808	1841	1875	1908	1942	1975	2009	2043	2076	2110
12	1816	1849	1883	1916	1950	1983	2017	2051	2084	2118	2151	2185	2218	2252	2286	2319	2353	2386	2420
13	2265	2298	2332	2365	2399	2433	2466	2500	2533	2567	2600	2634	2667	2701	2734	2768	2802	2835	2869

ANEXO V - 8

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + UN TRIENIO CUMPLIDO A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>
<u>NV</u>	<u>1986</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
01	983	1021	1054	1088	1122	1155	1189	1222	1256	1289	1323	1356	1390	1423	1457	1490	1524	1558	1591
02	1016	1054	1087	1121	1154	1188	1221	1255	1288	1322	1355	1389	1422	1456	1490	1523	1557	1590	1624
03	1055	1092	1126	1159	1193	1227	1260	1294	1327	1361	1394	1428	1461	1495	1528	1562	1595	1629	1663
04	1093	1131	1164	1198	1231	1265	1299	1332	1366	1399	1433	1466	1500	1533	1567	1601	1634	1668	1701
05	1140	1178	1211	1245	1279	1312	1346	1379	1413	1446	1480	1513	1547	1580	1614	1647	1681	1715	1748
06	1237	1275	1308	1342	1376	1409	1443	1476	1510	1543	1577	1610	1644	1677	1711	1744	1778	1811	1845
07	1237	1275	1308	1342	1376	1409	1443	1476	1510	1543	1577	1610	1644	1677	1711	1744	1778	1811	1845
08	1287	1325	1359	1392	1426	1459	1493	1526	1560	1593	1627	1660	1694	1727	1761	1795	1828	1862	1895
09	1404	1441	1475	1508	1542	1575	1609	1642	1676	1709	1743	1777	1810	1844	1877	1911	1944	1978	2011
10	1404	1441	1475	1508	1542	1575	1609	1642	1676	1709	1743	1777	1810	1844	1877	1911	1944	1978	2011
11	1506	1544	1577	1611	1644	1678	1711	1745	1778	1812	1845	1879	1912	1946	1979	2013	2047	2080	2114
12	1816	1853	1887	1920	1954	1987	2021	2055	2088	2122	2155	2189	2222	2256	2290	2323	2357	2390	2424
13	2265	2302	2336	2370	2403	2437	2470	2504	2537	2571	2604	2638	2671	2705	2738	2772	2806	2839	2873

ANEXO V - 9

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + DOS TRIENIOS CUMPLIDOS A PARTIR DE 1-1-1986)

	1985	SA	0	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
NV	1986		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
01	983	1021	1058	1092	1126	1159	1193	1226	1260	1293	1327	1360	1394	1427	1461	1495	1528	1562	1595	
02	1016	1054	1091	1125	1158	1192	1225	1259	1292	1326	1359	1393	1426	1460	1494	1527	1561	1594	1628	
03	1055	1092	1130	1163	1197	1231	1264	1298	1331	1365	1398	1432	1465	1499	1532	1566	1600	1633	1667	
04	1093	1131	1168	1202	1236	1269	1303	1336	1370	1403	1437	1470	1504	1537	1571	1605	1638	1672	1705	
05	1140	1178	1215	1249	1283	1316	1350	1383	1417	1450	1484	1517	1551	1584	1618	1651	1685	1719	1752	
06	1237	1275	1312	1346	1380	1413	1447	1480	1514	1547	1581	1614	1648	1681	1715	1748	1782	1815	1849	
07	1237	1275	1312	1346	1380	1413	1447	1480	1514	1547	1581	1614	1648	1681	1715	1748	1782	1815	1849	
08	1287	1325	1363	1396	1430	1463	1497	1530	1564	1597	1631	1664	1698	1731	1765	1799	1832	1866	1899	
09	1404	1441	1479	1512	1546	1579	1613	1646	1680	1713	1747	1781	1814	1848	1881	1915	1948	1982	2015	
10	1404	1441	1479	1512	1546	1579	1613	1646	1680	1713	1747	1781	1814	1848	1881	1915	1948	1982	2015	
11	1506	1544	1581	1615	1648	1682	1715	1749	1782	1816	1849	1883	1916	1950	1983	2017	2051	2084	2118	
12	1816	1853	1891	1924	1958	1992	2025	2059	2092	2126	2159	2193	2226	2260	2294	2327	2361	2394	2428	
13	2265	2302	2340	2374	2407	2441	2474	2508	2541	2575	2608	2642	2675	2709	2742	2776	2810	2843	2877	

ANEXO V - 10

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985)

NI	SA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
01	1229	1271	1313	1355	1397	1439	1481	1523	1565	1607	1649	1691	1732	1774	1816	1858	1900	1942	1984
02	1270	312	1354	1396	1438	1479	1521	1563	1605	1647	1689	1731	1773	1815	1857	1899	1941	1983	2025
03	1318	1360	1402	1444	1486	1528	1570	1612	1654	1696	1738	1780	1822	1864	1906	1947	1989	2031	2073
04	1367	1409	1451	1492	1534	1576	1618	1660	1702	1744	1786	1828	1870	1912	1954	1996	2037	2079	2121
05	1425	1467	1509	1551	1593	1635	1677	1719	1761	1803	1845	1887	1929	1971	2012	2054	2096	2138	2180
06	1547	1589	1630	1672	1714	1756	1798	1840	1882	1924	1966	2008	2050	2092	2133	2175	2217	2259	2301
07	1547	1589	1630	1672	1714	1756	1798	1840	1882	1924	1966	2008	2050	2092	2133	2175	2217	2259	2301
08	1609	1651	1693	1735	1777	1819	1861	1903	1945	1987	2028	2070	2112	2154	2196	2238	2280	2322	2364
09	1754	1796	1838	1880	1922	1964	2006	2048	2090	2132	2174	2216	2258	2300	2342	2383	2425	2467	2509
10	1754	1796	1838	1880	1922	1964	2006	2048	2090	2132	2174	2216	2258	2300	2342	2383	2425	2467	2509
11	1882	1924	1966	2008	2050	2092	2134	2176	2218	2260	2302	2343	2385	2427	2469	2511	2553	2595	2637
12	2270	2312	2354	2396	2438	2479	2521	2563	2605	2647	2689	2731	2773	2815	2857	2899	2941	2983	3024
13	2831	2873	2915	2957	2999	3041	3083	3125	3166	3208	3250	3292	3334	3376	3418	3460	3502	3544	3586

ANEXO V - 11TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + UN TRIENIO CUMPLIDO A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>
<u>NV 1986</u>	<u>==</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
01	1229	1276	1318	1360	1402	1444	1486	1528	1570	1612	1654	1696	1737	1779	1821	1863	1905	1947	1989
02	1270	1317	1359	1401	1443	1484	1526	1568	1610	1652	1694	1736	1778	1820	1862	1904	1946	1988	2030
03	1318	1365	1407	1449	1491	1533	1575	1617	1659	1701	1743	1785	1827	1869	1911	1952	1994	2036	2078
04	1367	1414	1456	1497	1539	1581	1623	1665	1707	1749	1791	1833	1875	1917	1959	2001	2042	2084	2126
05	1425	1472	1514	1556	1598	1640	1682	1724	1766	1808	1850	1892	1934	1976	2017	2059	2101	2143	2185
06	1547	1594	1635	1677	1719	1761	1803	1845	1887	1929	1971	2013	2055	2097	2139	2181	2223	2264	2306
07	1547	1594	1635	1677	1719	1761	1803	1845	1887	1929	1971	2013	2055	2097	2139	2181	2223	2264	2306
08	1609	1656	1698	1740	1782	1824	1866	1908	1950	1992	2034	2076	2118	2159	2201	2243	2285	2327	2369
09	1754	1801	1843	1885	1927	1969	2011	2053	2095	2137	2179	2221	2263	2305	2347	2388	2430	2472	2514
10	1754	1801	1843	1885	1927	1969	2011	2053	2095	2137	2179	2221	2263	2305	2347	2388	2430	2472	2514
11	1882	1929	1971	2013	2055	2097	2139	2181	2223	2265	2307	2349	2391	2433	2474	2516	2558	2600	2642
12	2270	2317	2359	2401	2443	2484	2526	2568	2610	2652	2694	2736	2778	2820	2862	2904	2946	2988	3029
13	2831	2878	2920	2962	3004	3046	3088	3130	3171	3213	3255	3297	3339	3381	3423	3465	3507	3549	3591

ANEXO V - 12TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS 1990 (ANTIGUEDAD 1985 + DOS TRIENIOS CUMPLIDOS A PARTIR DE 1-1-1986)

<u>1985</u>	<u>SA</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>
<u>NV 1986</u>	<u>==</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
01	1229	1276	1323	1365	1407	1449	1491	1533	1575	1617	1659	1701	1742	1784	1826	1868	1910	1952	1994
02	1270	1317	1364	1406	1448	1489	1531	1573	1615	1657	1699	1741	1783	1825	1867	1909	1951	1993	2035
03	1318	1365	1412	1454	1496	1538	1580	1622	1664	1706	1748	1790	1832	1874	1916	1957	1999	2041	2083
04	1367	1414	1461	1502	1544	1586	1628	1670	1712	1754	1796	1838	1880	1922	1964	2006	2048	2090	2132
05	1425	1472	1519	1561	1603	1645	1687	1729	1771	1813	1855	1897	1939	1981	2022	2064	2106	2148	2190
06	1547	1594	1640	1682	1724	1766	1808	1850	1892	1934	1976	2018	2060	2102	2144	2186	2228	2269	2311
07	1547	1594	1640	1682	1724	1766	1808	1850	1892	1934	1976	2018	2060	2102	2144	2186	2228	2269	2311
08	1609	1656	1703	1745	1787	1829	1871	1913	1955	1997	2039	2081	2123	2164	2206	2248	2290	2332	2374
09	1754	1801	1848	1890	1932	1974	2016	2058	2100	2142	2184	2226	2268	2310	2352	2393	2435	2477	2519
10	1754	1801	1848	1890	1932	1974	2016	2058	2100	2142	2184	2226	2268	2310	2352	2393	2435	2477	2519
11	1882	1929	1976	2018	2060	2102	2144	2186	2228	2270	2312	2354	2396	2438	2479	2521	2563	2605	2647
12	2270	2317	2364	2406	2448	2489	2531	2573	2615	2657	2699	2741	2783	2825	2867	2909	2951	2993	3035
13	2831	2878	2925	2967	3009	3051	3093	3135	3176	3218	3260	3302	3344	3386	3428	3470	3512	3554	3596

ANEXO VI
INDEMNIZACION POR RESIDENCIA

Indemnización por residencia en Ceuta y Melilla

Grupo	Indemnización anual	Indemnización mensual	Incremento de indemnización mensual por cada trienio
1 N. E. 13	836.350	69.696	4.879
2 N. E. 12	602.154	50.179	3.513
3 N. E. 8, 9, 10, 11	473.949	39.496	2.764
4 N. E. 4, 5, 6, 7	295.533	24.628	1.724
5 N. E. 1, 2, 3	234.234	19.519	1.366

Indemnización por residencia en La Palma, Lanzarote, Fuerteventura, Gomera y Hierro

Grupo	Indemnización anual	Indemnización mensual	Incremento de indemnización mensual por cada trienio
1 N. E. 13	651.918	54.326	3.802
2 N. E. 12	469.367	39.113	2.738
3 N. E. 8, 9, 10, 11	369.433	30.786	2.155
4 N. E. 4, 5, 6, 7	230.362	19.196	1.344
5 N. E. 1, 2, 3	182.580	15.215	1.065

Indemnización por residencia en Gran Canaria y Tenerife

Grupo	Indemnización anual	Indemnización mensual
1 N. E. 13	195.575	16.298
2 N. E. 12	140.810	11.734
3 N. E. 8, 9, 10, 11	110.830	9.236
4 N. E. 4, 5, 6, 7	69.109	5.759
5 N. E. 1, 2, 3	54.774	4.564

Indemnización por residencia en Valle de Arán y las islas Baleares

Grupo	Indemnización anual	Indemnización mensual
1 N. E. 13	97.788	8.149
2 N. E. 12	70.405	5.867
3 N. E. 8, 9, 10, 11	55.415	4.618
4 N. E. 4, 5, 6, 7	34.554	2.879
5 N. E. 1, 2, 3	27.387	2.282

ANEXO VII
VESTUARIO PARA 1990

Puesto de trabajo	Número	Descripción	Duración - Años
1. Personal informática S. Ordenadores. Personal Delineación. Personal Gabinete Médico.	1*	Bata blanca.	1
2. Personal limpieza femenino.	1* 1*	Bata azul. Par zapatillas azules.	1 1
3. Guardas Dirección General de Servicios.	1 1 1	Par guantes. Uniforme invierno gris. Pantalón verano gris.	1 2 2

Puesto de trabajo	Número	Descripción	Duración - Años
	1 4 3 1 1 1	Chaquetón impermeable azul. Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.). Pares calcetines negros. Corbata azul. Par zapatos negros piso suela. Par botas negras piso goma.	4 1 1 1 1 1
4. Conductores turismo matricula PMM.	1 1 4 3 1*	Uniforme invierno azul. Pantalón verano azul. Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.). Pares calcetines negros. Corbata azul. Par zapatos negros piso suela.	2 2 1 1 1 1
5. Motoristas Dirección General de Servicios.	1 1 4 3 1* 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Uniforme invierno azul. Uniforme verano azul. Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.). Pares calcetines negros. Corbata azul. Par zapatos negros piso suela. Par botas negras piso goma. Chaquetón impermeable azul. Pantalón impermeable. Casco. Par guantes cuero.	2 3 1 1 1 2 2 4 4 5 4
6. Ordenanzas. Ascensoristas.	1 1 4 3 1* 1	Uniforme invierno azul. Uniforme verano azul. Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.). Pares calcetines negros. Corbata azul. Par zapatos negros piso suela.	2 3 1 1 1 1
7. Personal almacén.	1*	Bata azul.	1
8. Personal conservación Dirección General de Servicios.	1* 2 4 3 (III)	Chaquetilla azul o blanca. Pantalones azules o blancos. Camisas azules o blancas. Pares calcetines negros. Calzado de seguridad.	2 1 1 1 1
9. Jardinero Dirección General de Servicios.	1 1 4 3 1 1	Traje trabajo azul. Uniforme pana verde. Camisas azules. Pares calcetines negros. Par botas negras piso goma. Par botas agua.	1 1 1 1 1 1
10. Encargado general Laboratorio de Sección y Analista. Auxiliar Laboratorio.	1*	Bata blanca o mono blanco.	1
11. Encargado general. Encargado, Contra-maestre, Técnico auxiliar, Auxiliar técnico, Jefe de equipo, Guarda instalaciones del CEDEX (I).	1* 1	Traje trabajo azul. Par botas.	1 1
12. I. R. Maquinaria.	1* 1 1	Traje trabajo azul. Par botas. Chaquetón impermeable azul.	1 1 4

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17326 *ORDEN de 15 de junio de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 46.475, promovido por «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», contra resolución de la Junta Administrativa de la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica, de fecha 21 de enero de 1986 y la denominación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la misma.*

En el recurso contencioso-administrativo número 46.475, interpuesto por «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», contra resolución de la Junta Administrativa de la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica, de fecha 21 de enero de 1986 y la desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la misma, sobre compensaciones de Oficio, se ha dictado con fecha 4 de mayo de 1990, por la Audiencia Nacional, Sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Sociedad Mercantil «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), contra la Resolución de la Junta Administrativa de la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (OFICO), de fecha 21 de enero de 1986, así como frente a la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de alzada contra dicha Resolución formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tales Resoluciones por su conformidad a Derecho.

Sin expresa imposición de costas.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida Sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I para su conocimiento y efectos.

Madrid, 15 de junio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

17327 *CORRECCION de errores de la Orden de 17 de septiembre de 1986, sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones industriales en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias, Galicia, Madrid y Nervión.*

Advertido error en el texto de la Orden de 17 de septiembre de 1986, sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones industriales en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias, Galicia, Madrid y Nervión, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 230, de 25 de septiembre de 1986, a continuación se transcribe a fin de proceder a su rectificación:

En la página 33027, en el anexo I, en el expediente M-51, en la columna de los beneficios-pesetas, donde dice: «(1) 30.696.333 y (2)», debe decir: «(1) 30.693.333 y (2)».

17328 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 959/1985, promovido por «Información y Publicaciones, Sociedad Anónima» contra acuerdos del Registro de 3 de noviembre y 19 de septiembre de 1983, 20 de enero de 1984 y 3 y 26 de marzo de 1985. Expedientes de marcas números 1.015.683, 1.015.771 y 1.015.779.*

En el recurso contencioso-administrativo número 959/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Información y Publicaciones, Sociedad Anónima» contra resoluciones de este Regis-

Puesto de trabajo	Número	Descripción	Duración Años
13. Titulado topografía. Práctico topógrafo. Ayudante topógrafo (I).	1	Par botas.	2
	1	Traje lluvia.	4
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
14. Especialista, Oficial de oficio, Peón (en trabajo de taller o similar).	2	Monos azules.	1
	1	Par botas.	2
15. Conductores vehículos industriales y Operadores de maquinaria pesada.	2	Monos azules.	1
	1	Par botas.	1
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
16. Mecánicos equipo de sondeo.	1*	Mono azul.	1
	1*	Pantalón azul.	1
	2	Camisas azules manga larga.	1
	(II)	Calzado de seguridad.	1
17. Sondistas.	2	Monos naranjas.	1
	1	Par botas seguridad.	2
	1	Traje lluvia.	4
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
	1	Par guantes.	2
	1	Casco protector.	5
18. Especialista, Oficial de oficio, Auxiliares, Guardas y Peones (en trabajo de campo).	2	Monos naranjas o azules.	1
	1	Par botas invierno.	1
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
	1	Par botas verano.	1
19. Guardas de explotación, Guardas fluviales, Vigilantes de costas, Vigilantes de explotación (carreteras) (II).	1	Chaquetón impermeable azul.	4
	1	Uniforme invierno gris.	2
	1	Pantalón verano gris.	2
	4	Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.).	1
	3	Pares calcetines negros.	1
	1	Par botas.	1
	1*	Corbata azul.	1
20. Personal de nieve, Operadores máquinas quitanieves y personal de apoyo a las mismas (IV).	1	Chaquetón impermeable azul.	4
	1	Par botas de nieve.	4
	1	Pantalón impermeable.	4
	1	Par guantes.	4
	1	Gorro de lana.	4
21. Vigilante de obra.	1*	Traje trabajo azul.	1
	1	Par botas.	1
	1	Traje lluvia amarillo.	4
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
22. Patrón maquinista embarcaciones, Marinero.	1	Traje trabajo azul.	1
	1	Par botas.	1
	1	Par botas goma.	3
	1	Traje agua amarillo.	4
	1	Chaquetón impermeable azul.	4
	4	Jersey lana marinero azul. Camisas con hombreras (dos azul m.l. y dos azul m.c.).	2

* Doble número al personal de nuevo ingreso.

(I) Para los Titulados topógrafos y determinado personal del grupo sexto que sólo salen esporádicamente al campo (setenta o más días al año) se le dotará del mismo equipo que a los de Topografía, pero duplicando la duración de las prendas.

(II) Cuando realicen sus funciones en motocicletas facilitadas por el servicio se le dotará de un casco (cinco años), un pantalón impermeable (cuatro años) y un par de guantes de cuero (cuatro años).

(III) Para aquellos grupos de trabajadores que no tengan definido un tipo específico de calzado de seguridad por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la dotación consistirá en un par de zapatillas de cordones con suela antideslizante.

(IV) Las prendas correspondientes a este grupo serán únicamente las que resulten suplementarias a las de la propia dotación.

Nota: La periodicidad de la entrega se aplicará teniendo en cuenta las mismas prendas entregadas con anterioridad en aquellos casos en que el trabajador cambie de puesto de trabajo.