

23304 *RESOLUCION de 4 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1990, de una parte, por representantes de las centrales Sindicales CC.OO., UGT, USO y CXTG, en la citada Administración, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Administración de la Seguridad Social, en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTº.1. Ámbito de Aplicación

1.- El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de las unidades y centros de destino de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Social de la Marina y Gerencia de Informática.)

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal laboral que presta servicios en el Buque Sanitario "Esperanza del Mar", acogido a su propio convenio.
- b) El personal que presta servicios como empleados de fincas urbanas adscritas a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina que continuarán acogidos a la Ordenanza Laboral y Convenios de Empleados de Fincas Urbanas.
- c) El personal dependiente de la Tesorería General que presta servicios en granjas agrícolas y escuelas de formación profesional adscritas a ese Servicio Común, que continuará acogido a la Ordenanza General de Trabajo en el campo y Convenio Colectivo para actividades agropecuarias y a la Ordenanza y Convenios de Enseñanza no Estatal, respectivamente.
- d) El personal laboral sanitario y no sanitario que presta sus servicios en Establecimientos Sanitarios del Instituto Social de la Marina, que percibe las retribuciones y realiza las funciones que se contemplan en el Estatuto Jurídico del Personal Médico de la

Seguridad Social, el Estatuto del Personal Auxiliar Sanitario Titulado y Auxiliar de Clínica y el Estatuto de Personal no sanitario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

e) El personal laboral destinado en el extranjero.

Todo ello no obstante, sin perjuicio de la posterior adhesión, en su caso, previa la aceptación de las partes, por los procedimientos legales establecidos y con informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia Interpretación y Estudio (CPVIE.) al respecto.

ARTº.2. Ámbito Personal

1.- Por personal al servicio de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeñan sus actividades en las distintas unidades administrativas dependientes de aquellos.

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

- a) El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado, aún cuando las mismas tengan suscritos contratos de obras o servicios con las Entidades Gestoras y Servicios Comunes dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del mismo.
- b) El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos o, en tanto subsistan, de colaboración temporal.
- c) Los profesionales cuya relación con las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se derive de la aceptación de una minuta.
- d) El personal laboral "experto docente" que colabora en los planes de formación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad Social, sujeto a contrato de obra o servicio determinado que se rige por lo establecido en su contrato de trabajo y las normas generales de aplicación.
- e) El personal que percibe retribuciones anuales superiores a las máximas previstas para la categoría primera de este Convenio que se regularán por lo establecido en su contrato de trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTº.3. Ámbito Territorial

1.- Este Convenio será de aplicación en todas las unidades administrativas de las Entidades Gestoras y Servicios

Comunes dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- 2.- El presente Convenio no será de aplicación en las unidades administrativas que estén situadas fuera del territorio nacional.

La aplicación del presente Convenio quedará en suspenso, excepto en lo dispuesto en sus artículos 10 y 11 relativos al régimen de traslados y ascensos, para todo aquel personal laboral del Instituto Social de la Marina que pase a prestar sus servicios en algún Centro en el extranjero o en el Buque Sanitario "Esperanza del Mar", volviendo a ser aplicable a dicho personal el citado Convenio, en el momento en que se reintegre de nuevo a las unidades administrativas del territorio nacional.

ARTº.4. Ámbito Temporal

- 1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1990. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero 1989.

TÍTULO SEGUNDO

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

- ARTº. 5. El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de Enero de 1991, por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del convenio.

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

A este respecto, las partes se comprometen a iniciar estas negociaciones para el año 1990, una vez publicado el presente convenio colectivo.

TÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ARTº.7 Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes y su aplicación a la práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos y centros afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a las organizaciones sindicales de acuerdo con el ordenamiento vigente.

TÍTULO CUARTO

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

- ARTº. 8. La selección y contratación del personal laboral sujeto a este convenio en los diferentes Centros del ámbito de aplicación del mismo se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

- ARTº. 9. El procedimiento para la provisión de las vacantes del personal fijo que se produzcan en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, y que sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público se realizará mediante los siguientes procedimientos y orden de prelación:

1º.- Convocatoria permanente y abierta de reingreso y traslados.

2º.- Concurso-oposición de ascenso.

3º.- Concurso-oposición libre.

ARTº.10. PROCEDIMIENTO

CONVOCATORIA PERMANENTE Y ABIERTA DE REINGRESOS Y TRASLADOS

- 1.- Existirá una convocatoria abierta y permanente de reingresos y traslados a lo largo del período comprendido entre la fecha de la aprobación de la Oferta de Empleo Público y la de la convocatoria del Concurso Oposición de Ascensos.

A lo largo de dicho período se podrán atender tantas peticiones de reingreso y traslado, por categoría y especialidad, como la suma de las

plazas de dicha naturaleza aprobadas por la Oferta de Empleo Público y las plazas que resulten vacantes como consecuencia de los traslados concedidos.

2.- No obstante lo dispuesto en el punto anterior, las peticiones de reingreso se atenderán a lo largo de todo el año, siempre y cuando exista vacante correspondiente a la misma o inferior categoría que la que tenía asignada el trabajador antes de obtener la excedencia.

3.- Las limitaciones establecidas en el punto 1. no serán de aplicación en el supuesto de que la plaza vacante sea alguna de las consideradas a amortizar en el Catálogo de Puestos, en las que, en todo caso solo se admitirán reingresos y traslados de personal laboral de categorías a extinguir.

4.- La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio elaborará y aprobará el baremo o baremos en virtud de los cuales las Entidades Gestoras y Servicios Comunes del sistema acordarán los reingresos y traslados. Dichos baremos se publicarán en los tablones de anuncios de todas las dependencias de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

5.- En todo caso, los baremos mencionados deberán establecer el siguiente orden de preferencia:

1º Los trabajadores trasladados forzosamente de acuerdo con el artículo 78 de este Convenio.

2º Trabajadores reingresados en distinto Centro o provincia, o en puesto correspondiente a categoría profesional inferior a la que se tenía asignada antes de obtener la excedencia.

3º Trabajadores en situación de excedencia voluntaria para atender al cuidado de hijo menor de 3 años (2º y 3º año).

4º Trabajadores en situación de excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades.

5º Trabajadores en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

De acuerdo con lo establecido en el Artº 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos de preferencia arriba indicados sólo operarán en el ámbito de la Entidad Gestora o Servicio Común a la que pertenezca el trabajador.

6.- El pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo y ostentar la misma categoría y, en el caso del personal docente y de oficios varios, también la misma especialidad, se considerarán como requisitos para poder solicitar vacantes.

Excepcionalmente, podrán aceptarse solicitudes de distinta especialidad cuando pueda acreditarse la posesión de conocimientos o experiencia requeridos para la especialidad de la plaza solicitada.

7.- Las solicitudes de traslado y reingreso, se dirigirán a la Entidad Gestora o Servicio Común de la Seguridad Social incluida en el ámbito del presente convenio al que pertenezca el puesto interesado, sin que sea necesario para efectuar la solicitud que el mismo esté vacante, aunque sí que figure incluido en el Catálogo de puestos de trabajo. Las solicitudes de reingresos por su

parte deberán realizarse en los plazos y condiciones a que hace referencia el artículo 43 del presente convenio.

Transcurridos tres meses desde la fecha de registro de entrada de la solicitud correspondiente sin que la misma haya sido atendida, el trabajador deberá renovar la misma por escrito, en el caso de persistir en su interés.

8.- Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes examinarán y baremarán dichas solicitudes y las atenderán, con ocasión de vacante, incluidas las producidas como consecuencia de traslados concedidos, dentro de las limitaciones temporales y cuantitativas indicadas en los puntos anteriores. Los acuerdos adoptados se pondrán en conocimiento de la CPVIE. en la primera reunión que celebre con posterioridad a la fecha de los mismos, debiendo indicarse si, en su caso, se ha hecho uso de la excepcionalidad prevista en el punto 6.

9.- Los destinos así adjudicados serán irrenunciables y el traslado se considerará voluntario y en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

Comunicada la adjudicación de nuevo destino, el trabajador deberá incorporarse al mismo en el plazo máximo de un mes, cuando éste suponga cambio de localidad, y de tres días, cuando, siendo la misma localidad, suponga cambio de Entidad Gestora o Servicio Común, ó pase de Servicios Centrales a Servicios Periféricos y viceversa. Estos plazos de traslado se retribuirán por el nuevo Centro de Destino con las retribuciones correspondientes al antiguo Puesto.

En el caso de reingreso de excedencia, el plazo para la incorporación al destino será de un mes a partir de la notificación en todos los supuestos, no siendo retribuido el periodo o plazo de incorporación.

Excepcionalmente, por razones del servicio, el Centro Directivo que conceda el traslado o reingreso podrá demorar la toma de posesión durante un periodo máximo de tres meses, o hasta

la apertura del nuevo Centro, cuando el traslado haya sido concedido a una vacante situada en una dependencia pendiente de apertura.

ARTº.11. Concurso Oposición de Ascensos

1.- Las vacantes resultantes del proceso regulado en el artículo anterior se ofertarán en Concurso-Oposición de Ascensos, con las limitaciones numéricas que establezca la correspondiente Oferta de Empleo Público.

2.- Podrá participar en estos concursos el personal laboral fijo que esté clasificado en el nivel o categoría profesional inmediatamente inferior al de la plaza convocada, así como el comprendido en los supuestos contemplados en el anexo III de este convenio y siempre que posea, al menos, una antigüedad mínima de siete meses en su actual categoría profesional y la titulación específica de la plaza convocada.

También podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, ostenten durante un periodo continuado de dos años la categoría profesional inmediatamente inferior, excepto en los casos de categorías profesionales para cuyo acceso se exige titulación de grado medio o superior.

3.- Las convocatorias de los concursos-oposición de ascensos determinarán los requisitos que deben reunir los aspirantes y consistirán en la aplicación de pruebas y baremos profesionales todo lo cual se establecerá por la C.P.V.I.E. En el supuesto de desacuerdo, la Administración procederá de la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a dicha Comisión.

4.- Los baremos así aprobados, las convocatorias, las bases por las que hayan de regirse y, en su caso, los temarios, se publicarán en los tablones de anuncios de las dependencias de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes incluidos en el ámbito del presente convenio.

5.- En las bases de la convocatoria se hará referencia al órgano de selección encargado de aplicar el baremo de méritos y la calificación de las pruebas.

Dicho órgano deberá estar presidido por la Administración y constituido por un número impar de miembros, de los cuales la mitad más uno serán designados por la Administración y el resto por las Centrales Sindicales firmantes de este convenio que tengan carácter de más representativas en el ámbito territorial de las convocatorias.

ARTº.12. Concurso Oposición Libre.

1.- Las plazas no consideradas a amortizar en el Catálogo de Puestos de Trabajo que resulten vacantes del proceso anterior, se ofrecerán mediante convocatorias publicadas en el Boletín Oficial del Estado, por el sistema de Concurso-oposición libre para personal laboral fijo de nuevo ingreso al que también podrá acceder el personal de plantilla fijo o eventual.

2.- Las convocatorias de los concursos-oposición libre determinarán los requisitos que deben reunir los aspirantes y consistirán en la aplicación de pruebas y baremos profesionales, todo lo cual se establecerá por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio. En el supuesto de desacuerdo, la Administración procederá de la forma más adecuada, a las necesidades del servicio, comunicándolo a dicha Comisión.

3.- En las bases de la convocatoria se hará referencia al órgano de selección encargado de aplicar el baremo de méritos y la calificación de las pruebas.

Dicho órgano deberá estar presidido por la

Administración y constituido por un número impar de miembros, de los cuales la mitad más uno serán designados por la Administración y el resto por las Centrales Sindicales firmantes de este convenio que tengan carácter de más representativas en el ámbito territorial de las convocatorias.

ARTº.13. Contratación de personal laboral no permanente

La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición

previa convocatoria pública en los tabloneros de anuncios de todas las dependencias de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer.

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

En todos los casos la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores o de las organizaciones sindicales más representativas salvo renuncia de estos.

La Administración tomará las medidas oportunas para evitar que los puestos fijos de Catálogo de personal laboral sean reiteradamente ocupados por personal eventual.

ARTº.14. Incompatibilidades

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

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

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de Trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida por la aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 c) del presente Convenio

ARTº.15. Periodo de prueba.

La contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un periodo de trabajo efectivo de:

- Tres meses para Titulados Superiores y Medios.

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

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

La no superación del periodo de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores.

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

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

ARTº.16. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Organismo competente de la Administración podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Será necesaria la previa autorización de la Dirección General de la Entidad Gestora o Servicio Común correspondiente, cuando exceda de tres meses. De todas las autorizaciones y resoluciones que se adopten se informará a los representantes de los trabajadores, excepto en el último caso en el cual la información se proporcionará a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

ARTº.17. Si superados los plazos indicados en el artículo anterior existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

ARTº.18. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría correspondiente a la función que efectivamente realice y la de la categoría propia.

ARTº.19. Si por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo de un mes dentro del mismo año manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

ARTº.20. En el supuesto de declaración de incapacidad permanente

parcial o total, efectuada por el órgano competente, se procederá por la Entidad Gestora o Servicio Común al cambio de puesto de trabajo, siempre que exista vacante y la situación del interesado lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior nivel, dando lugar a la renovación del contrato y con respeto, en todo caso, de la antigüedad poseída.

TITULO QUINTO

CATEGORIAS PROFESIONALES. RELACION DE PUESTOS

ARTº.21. 1.- En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16,23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTº.22. 1.- Corresponde a la CPVIE la clasificación del personal afectado por este convenio en los casos en que sea necesario.

En todo caso, corresponderá a los Organos de personal del Departamento la clasificación inicial, previa a la aplicación del convenio, teniendo en cuenta la titulación y las funciones realizadas por los interesados así como la necesaria regularización a que se refiere el art. 60 de este texto.

2.- Asimismo, se constituirá en el seno de la CPVIE una subcomisión de clasificación profesional integrada por seis miembros, tres designados por las Centrales Sindicales firmantes del convenio y tres designados por la Administración con el objeto de estudiar las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional, que deberá concluir sus trabajos antes del 31.12.90. a no ser que la propia Comisión acuerde ampliar este plazo.

ARTº.23. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio es simplemente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías, especialidades o niveles enumerados.

CATEGORIAS PROFESIONALES

CATEGORIAS EN VIGOR

NIVELES

- Analista de Informática, Sociólogo, Documentalista, Periodista- redactor, Profesor BUP y P.P., Pedagogo, Psicólogo, Arquitecto e Ingeniero Superiores, Médico de Empresa..... 1
- Técnico de Informática (Analista-Programador), Asistente Social, Documentalista de Grado Medio, Traductor, Maestro de Taller, Monitor, Profesor EGB. ATS de Empresa, ATS de Sanidad Marítima, Arquitectos e Ingenieros Técnicos..... 2
- Jefe de Mantenimiento, Jefe de Imprenta..... 3
- Oficial de 1ª de Oficios (Todas las especialidades).. 4
- Oficial 2ª (todas las especialidades) Cuidador, Gobernanta, Cocinero, Camarera..... 5
- Auxiliar de Apoyo Sanitario-Marítimo, Oficial 3ª de Oficios (Todas las especialidades) Jardinero, Ayudante de cocina, Conserje..... 6
- Ordenanza, Peón..... 7
- Camarero/a-Limpiador/a, Limpiador/a..... 8

CATEGORIAS A EXTINGUIR

- Titulado Superior, Técnico..... 1
- Traductor a extinguir, Colaborador, Titulado de Grado medio..... 2
- Jefe Ejecutivo URE..... 3
- Oficial 1ª Administrativo, Agente Ejecutivo URE.....
Oficial oficios varios (diversas especialidades), 4
- Conductor, Agente Ayudante URE, Oficial de 2ª Admtvo. 5
- Auxiliar de Administración, Corresponsal SS., 6
- Subalterno, Vigilante 7
- Personal de Limpieza a extinguir 8

ARTº.24. 1.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará el catálogo de puestos de Trabajo de personal laboral fijo que someterá a la aprobación del Organismo competente. Las modificaciones de acuerdo con la normativa vigente, de dicho catálogo, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en base a las propuestas formuladas por las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, requerirá el

informe previo de la representación sindical en la CPVIE. que deberá emitirse a los quince días de comunicada la propuesta de modificación.

- 2.- Antes del 31 de mayo de cada año, se hará pública la relación nominal de personal laboral fijo, con indicación de categoría, antigüedad y destino. Asimismo se publicará el catálogo de puestos de trabajo y/o sus modificaciones.

En 1990, la publicación de la relación nominal se realizará antes de la aplicación en nómina de este convenio.

TITULO SEXTO

JORNADA Y HORARIOS

ARTº.25. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual, se establece en 1.711 horas, distribuidas semanalmente en 37 horas 30 minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establecieran en futuras normas de ámbito superior en la Administración del Estado, previas las adaptaciones necesarias a determinar en el seno de la CPVIE., en cuanto a los horarios especiales o específicos

que se estén realizando en ese momento.

ARTº.26. Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso será ésta la que estén obligados a prestar. Ello, no obstante, a petición del trabajador, la Administración podrá conceder en este supuesto, previa modificación por el órgano competente del catálogo de puestos de trabajo, si así fuese preciso la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el punto anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan.

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

ARTº.28. El horario de trabajo se adaptará al establecido con carácter general en la Administración Pública, salvo en aquellos casos en que se estén realizando horarios especiales o específicos y aquellos otros que se establezcan en los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso, hasta que a propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, se apruebe la relación comprensiva de los distintos horarios especiales o específicos de la Organización. A este respecto se constituirá una subcomisión en la CPVIE que deberá tener terminados sus trabajos antes del 31 de diciembre de 1990.

ARTº.29. Las categorías de personal que están sujetas a horarios específicos de turnos rotatorios durante los siete días de la semana, no podrán trabajar más de dos fines de semana o más de dos festivos seguidos. El disfrute del descanso semanal, por los domingos o festivos trabajados, se efectuará a elección del trabajador, respetando las necesidades previstas en los cuadrantes tipo de distribución de turnos a que hace referencia el artículo siguiente

ARTº.30 Los turnos de trabajo a realizar por las categorías de personal que están sujetas a horarios específicos serán cubiertos a través de los cuadrantes tipo, elaborados de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación laboral, de acuerdo con las necesidades de los servicios a prestar en los mismos. En el supuesto de no existir acuerdo, dichos cuadrantes se establecerán por la Dirección del Centro dando cuenta de los mismos a la representación laboral.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles a tenor, todo ello, de la jornada establecida en el presente Convenio. En el primer mes del año o en su caso, del curso escolar, la Administración se compromete a publicar el cuadrante anual de servicios de los citados turnos.

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

ARTº.31. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a la disminución de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio o un medio, como máximo de la duración de aquella.

ARTº.32. En la modificación de los horarios de trabajo se estará a lo que se dispone al respecto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables

ARTº.33. Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio y demás disposiciones vigentes.

ARTº.34. El personal de carácter docente que presta sus servicios en el ámbito del Instituto Social de la Marina, se regirá por el calendario escolar que fijen las autoridades educativas competentes. No obstante dicho personal estará

obligado, a la vista del programa de actividades a prestar sus servicios cuando así lo determine la Entidad.

Excepcionalmente, el personal de carácter no docente de Colegios y Escuelas de Formación Profesional Náutico-Pesqueras, podrá disfrutar de vacaciones en periodos no lectivos cuando así lo determine la Entidad, a la vista del programa de actividades o la prestación de servicios necesarios cuya realización esté prevista en dicho Centro

ARTº.35. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 40 del presente Convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

ARTº. 36. Horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 en cómputo semanal, excepto en los supuestos previstos en los arts. 65 y 66 en cuyo caso tendrán dicha consideración las que excedan de 40 horas en cómputo semanal.

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

3.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen semanal al trabajador y trimestral a la representación sindical.

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por las Entidades Gestoras o Servicios Comunes correspondientes.

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

Devengo: Salario hora x 1,75.

Compensación: dos horas por una.

Salario hora =

Salario base anual + Plus Convenio anual +
Antigüedad

1.711

TITULO SEPTIMO

FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTº.37. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la promoción y formación del profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- El personal laboral tendrá acceso al Plan de Formación Permanente de Funcionarios del Departamento y sus Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Admón de la S.S. en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

2.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 40 d) de este Convenio.

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

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

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

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a que se refiere el apartado

a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma hasta un 50 por 100 de su duración, con

reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con el día de trabajo.

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

El trabajador solicitará a la Entidad Gestora o Servicio Común al que pertenezca, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo.

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

Se informará trimestralmente a la Subcomisión de la CPVIE, a que alude el artículo 90.6 de este Convenio, de la motivación y volumen de las acciones formativas autorizadas.

4. Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo.

5. Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad Social podrán enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la Administración.

TITULO OCTAVO

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTº.38. Vacaciones anuales

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año

completo de servicio activo, un periodo de vacaciones anual de un mes natural.

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

3. La distribución de los periodos de vacaciones se hará por mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y el trabajador debiendo tenerse en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los beneficiarios. Preferentemente, respecto al resto de los meses del año, las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

ARTº.39. Licencias.- El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses.- Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.

ARTº.40. Permisos retribuidos.- El trabajador tendrá derecho, previa solicitud y justificación adecuada, a licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio

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

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

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

- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia, deberá acreditarse documentalente, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas.
- g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g) cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección previa negociación con la representación de los trabajadores podrá distribuir el disfrute de esos días o durante el resto del año durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

TÍTULO NOVENO

Suspensión del contrato de Trabajo

ARTO. 41. Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, 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.

El periodo de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los periodos indicados.

- b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente

Esta situación se considerará como de excedencia forzosa. El periodo de duración del servicio militar o servicio social sustitutorio que dé lugar a excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del periodo.

- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo, o el desempeño de aquellas.

Esta situación se considerará como de excedencia forzosa y el tiempo transcurrido en la misma se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese o cargo o función sindical.

- d) Durante el primer año a partir del inicio de la excedencia contemplada en el apartado b) del artículo

siguiente. Este período será computado a efectos de antigüedad, y, si el trabajador o trabajadora no se incorpora al puesto reservado al día siguiente de finalizar el mismo, se supondrá que opta por pasar a la excedencia regulada en dicho artículo.

- e) Cuando, con un año al menos de antigüedad sea designado para la realización de programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del programa
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

ARTº. 42. Asimismo se suspenderá el contrato de trabajo, sin derecho a reserva del puesto, en los casos siguientes:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular, que podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año al menos, de antigüedad al servicio de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, y concedida cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

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

- b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- c) Excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades. Quedará en esta situación el trabajador que opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio y podrá permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

ARTº. 43. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera una vacante en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella o bien esperar a que se produzca aquella.

A estos efectos, la solicitud de reincorporación deberá efectuarse en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de excedencia voluntaria por interés particular y una vez transcurrido el primer año, cuando lo considere conveniente el trabajador, y en todo caso, un mes antes de finalizar el plazo máximo de diez años.
- b) En los supuestos de excedencia por cuidado de un hijo o como consecuencia de la normativa de incompatibilidades en el plazo de un mes a partir de finalizar el tiempo máximo, o de desaparecer la causa que motivó la situación. En ambos casos, de no solicitar el reintegro se declarará la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Transcurridos tres meses desde la fecha de registro de la solicitud, sin que la misma haya sido atendida se estará a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 19.7, por lo que a la concesión de destino respecta, entendiéndose, en todo caso, que la prescripción de la condición de trabajador ha quedado subsanada con la primera solicitud.

ARTº. 44. En los casos de baja por licencia de enfermedad, maternidad e ILT legalmente declarados la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el cien por cien del salario establecido en el presente convenio, hasta el plazo establecido para cada contingencia.

TÍTULO DECIMO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTº. 45. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de precaución de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de Trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, ésto es de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

ARTº. 46. La Administración está obligada a promover, formular, y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en esta materia que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en éste último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

ARTº.47. 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 agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y, con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, mejora del medio ambiente de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

ARTº.48. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica, la Administración podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En el caso de no disponer de tales medios propios solicitará la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

ARTº.49. Medidas.- Son obligaciones generales de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, las siguientes:

- 1.- Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas fueren de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.
- 2.- Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
- 3.- Por las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas y obstáculos que dificulten su movilidad física.
- 4.- Proveer cuanto fuera preciso, tanto para el mantenimiento como para la protección de las

máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

- 5.- Tener a disposición de su personal y de cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. De no existir Comité, a disposición del Vigilante de Seguridad o Delegado de personal o sindical.
- 6.- Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos Centros de trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.
- 7.- Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual, que serán garantizados por la Administración siendo obligatorios para los mismos. En el supuesto de trabajadores que efectúen manipulaciones de alimentos estarán obligados a realizar los reconocimientos que la normativa al respecto establezcan para obtener y mantener dicha acreditación.
- 8.- Por las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, se dotará de filtros u otras medidas similares a los monitores o pantallas de TRC.

ARTº.50. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos o técnicos de seguridad se estime que la permanencia en éste, resulte perjudicial para la madre o el feto y especialmente en los casos en que se trabaje con pantallas o monitores de TRC.

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

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

ARTº.51. De conformidad con lo establecido en el Decreto 432/71, de 11 de marzo, se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en todos los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos y en aquellos de más de 25 trabajadores siempre que las propias características de cada centro de trabajo así lo exijan. Dicho Comité de

Seguridad e Higiene estará compuesto por el mismo número de representantes de la Administración y de los trabajadores, presididos por el Jefe de la Unidad o persona en quien delegue, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de empresa o, en su caso, por la representación sindical.

ARTº. 52. Ropa de trabajo.

- 1.- La Administración está obligada a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de deterioro superior a lo normal.
- 2.- Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe la utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.
- 3.- Cuando las condiciones de trabajo o medio ambiente exijan una especial protección de los trabajadores, los Centros contarán con dotación de prendas al efecto, tales como: guantes de protección o sanitarios, mascarillas, etc.
- 4.- La Administración podrá, además, facilitar ropa de trabajo o elementos de identificación en los casos no contemplados anteriormente.
- 5.- El trabajador vendrá obligado a vestir durante la realización de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por la Administración.
- 6.- El personal ordenanza y subalterno sujeto al presente convenio no vestirá uniforme, limitándose su identificación al uso en lugar visible de la placa que se les facilite. En consecuencia, la Administración no facilitará las prendas de vestido y calzado que proporcionaba hasta el presente.

TITULO DECIMO PRIMERO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTº. 53. 1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7 En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes o 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 de sus funciones.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene 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 días.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11 La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.12 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos que tengan conocimiento por razón del trabajo en la Administración.
- b.13 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones de las mismas.
- b.14 Incumplimientos de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.15 El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- j.- Las sanciones que podrán interponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves

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

ARTº. 54. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

ARTº.55. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los treinta días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

ARTº.56. Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

ARTº.57. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirán la oportuna información o instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TÍTULO DECIMOSEGUNDOESTRUCTURA DEL SALARIO

ARTº.58. La estructura retributiva del personal comprendido en el presente convenio está constituida por los siguientes conceptos:

1º Salario legal

- 1.1 Salario base.
- 1.2. Plus Convenio
- 1.3. Complementos salariales
 - 1.3.1 Antigüedad.
 - 1.3.2 Otros complementos personales.
 - 1.3.3 Pagas extraordinarias.
 - 1.3.4 De puesto de trabajo.
 - 1.3.5 De mayor dedicación.
 - 1.3.6 Por cumplimientos de objetivos.
 - 1.3.7 De residencia.

ARTº.59. Salario base.- Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel y categoría profesional, cuya cuantía se especifica en el anexo I de este Convenio.

ARTº. 60. Plus convenio.- Es aquel concepto que engloba otros conceptos retributivos percibidos con carácter fijo, incluidos los derivados de la regularización que implica la implantación de un primer convenio colectivo y que, por tanto, no responde a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de complementos definidos en los artículos siguientes. El plus Convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales que se definen a continuación, excepto cuando se indique expresamente. La cuantía se especifica en el Anexo I de este Convenio.

ARTº.61. Complemento por antigüedad

- 1.- Este complemento se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres años de servicio efectivos, o múltiplos de tres y tendrá un valor fijo para todas las categorías por cada trienio consolidado a partir del 1 de enero de 1986. Este valor fijo, en 1989, es de 2.500 ptas. mensuales. En caso de venirse percibiendo cantidades superiores reconocidas judicialmente por servicios prestados con posterioridad al 1.1.86, la diferencia se englobará en el concepto de "Antigüedad anterior a 1986" a que se hace referencia en el párrafo siguiente

2.- Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo cada trabajador fijo en concepto de antigüedad, incluido el complemento personal por antigüedad reconocido al personal de las URES de acuerdo con las Resoluciones de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 2.4.87 y 30.12.88, se mantendrán en las actuales cuantías que se acreditarán como "Antigüedad anterior a 1986". No obstante, al personal que, en virtud de lo indicado anteriormente tenga derecho a ser retribuido por este concepto; podrá reconocerse por los Organos de Personal del Departamento, un importe superior al al percibido, a fin de que las retribuciones fijadas en el presente convenio no supongan una disminución en sus ingresos, con el límite en todo caso, de que el valor del módulo de la antigüedad que se aplique con este nuevo cómputo no exceda del de mayor cuantía de los actualmente devengadas por cualquiera de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que su aplicación quede vinculada a la desaparición de los C.P.T. que según lo regulado en el artº. 62 hubieren podido producirse.

3.- A efectos de antigüedad se computarán los servicios prestados en período de pruebas, así como aquellos otros con carácter eventual prestados en el ámbito de aplicación del presente convenio, siempre y cuando el trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla, sin solución de continuidad.

ARTº.62. Complemento personal transitorio.-

Al personal fijo o eventual, que en virtud del sistema retributivo que les fuera de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio perciba retribuciones anuales globales superiores a las que le corresponda por aplicación del presente convenio colectivo, el exceso se le computara como un C.P.T.

A este respecto, operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores mediante la absorción del 50% del incremento anual correspondiente a la categoría del trabajador.

ARTº.63. Pagas extraordinarias.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre y se devengarán de acuerdo con lo previsto en el art. 33 de la ley 3ª/1987 de Presupuestos Generales del Estado para 1988. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado, considerado la fracción de mes como mensualidad completa.

ARTº.64. Complemento de puesto de trabajo:

- 1.- Especial penosidad.

a) Complemento por nocturnidad.- El personal que preste servicios entre las veintidos y las seis

horas de la mañana percibirá un complemento de 1.000 ptas. por jornada, con un máximo de 10.000 ptas. mensuales.

b) Complemento por trabajo en festivos.- El personal que preste servicios un festivo al mes, percibirá un complemento de 2.250 ptas. mensuales, importe que será de 4.500 si presta servicios dos o más en el mismo mes.

c) Complemento por turnicidad.- El personal que preste servicios en turnos rotativos de mañana y tarde percibirá un complemento de 1.800 ptas. mensuales

d) El personal que preste servicios durante la totalidad de la jornada en plantas sótanos, siempre que en las mismas no exista luz natural ni ventilación directa, percibirán un complemento de 5.188 ptas. mensuales.

2.- Complemento de especialidad técnica.- Las categorías que se relacionan a continuación percibirán los importes anuales que se indican en concepto de especialidad técnica que se percibirán en 12 mensualidades:

a) Arquitectos e Ingenieros superiores: 264.600 ptas. Cód.1108

b) Arquitectos e Ingenieros de grado medio: 264.600 ptas. Código 1208

c) Analista de Informática 338.952 ptas. Cód. 1101

d) Técnico Informático (Analista-Programador) 240.492 ptas. Código 1202

3.- Complemento por puesto o tareas específicas.- Las categorías que se relacionan percibirán los importes que se indican en concepto de complemento por puesto o por tareas específicas:

a) Subalternos, conserjes y ordenanzas encargados específicamente de máquinas fotocopadoras, descalcadoras, de franqueo así como quillotinas 3.665 ptas. mensuales.

b) Subalternos, conserjes y ordenanzas encargados específicamente de máquinas de fotocomposición, reprografía, revelado fotográfico o de microfilmación 6.835 ptas. mensuales

c) Subalternos, conserjes, y ordenanzas encargados de la vigilancia de los relojes de control de entrada y salida de personal 4.702 ptas. mensuales.

d) Ordenanzas, subalternos y conserjes a los que, estando en posesión de los permisos de conducción adecuados, se les asigna, por los procedimientos que determine la CPVIE, el desempeño de las funciones o de los puestos de trabajo de motorista y/o conductor 120.000 ptas anuales, que se percibirán en doce mensualidades.

e) Subalternos, conserjes y ordenanzas a los que, por procedimientos que determine la CPVIE, se les asigne el puesto de Operador de Central Telefónica 60.000 ptas. anuales, que se percibirán en doce mensualidades.

f) Personal docente que desempeñe órganos unipersonales de gobierno, los siguientes importes anuales que se percibirán en doce mensualidades.

PREESCOLAR

- Director de Guardería Infantil 315.000 ptas.

E.G.B. (Colegio "Estrella del Mar")

- Director 205.428 ptas.

- Jefe de Estudios..... 123.660 ptas.

- Secretario 123.660 ptas

- Jefe de Departamento..... 32.776 ptas.

ENSEÑANZAS MEDIAS (BUP., FP. E INTEGRALES)

- Centros de más de 8 unidades docentes

* Centros con Internado (Colegio "Mosteirón", "Picacho" "Panxón" y Escuelas de P.P. de Almería y Gijón.

- Director 582.312 ptas.

- Jefe de Estudios FP. o BUP. 334.176 ptas.

- Secretario 334.176 ptas.

- Director Residencia 293.280 ptas.

- Jefe de Estudios EGB..... 279.660 ptas.

- Jefe de Departamento 32.776 ptas.

- Centros sin Internado (Escuela de FP. de las Palmas, Bermeo, y Palma de Mallorca):

- Director 366.312 ptas.

- Jefe de Estudios FP. 178.176 ptas.

- Secretario 178.176 ptas.

- Jefe de Departamento 82.776 ptas.

- Centros con menos de 8 unidades docentes. (Escuelas de FP. de Isla Cristina, Bueu, Sta. Eugenia de Riveira)

- Director
205.428 ptas.
- Jefe de Estudios FP.
178.176 ptas.
- Secretario
178.176 ptas.
- Jefe de Departamento
82.776 ptas.

h) Auxiliares de Administración y Oficiales de 1ª o de 2ª de Administración que se hallen integrados en cualquiera de las fases del procedimiento de gestión informatizada de prestaciones (PROGRESPRES I) que utilicen los ordenadores como instrumento de trabajo con una cuantía de 10.000 ptas. mes

4.- Complemento de recaudación.- Se devengará en atención a la especial penosidad, peligrosidad, y cualificación que exige esta tarea. Su importe anual, distribuido en doce mensualidades, será el siguiente:

- Jefe ejecutivo.....
38.676 ptas.
- Agente ejecutivo.....
33.288 ptas.
- Agente ayudante
27.424 ptas.

ARTº.65. Complemento de mayor dedicación.

Este complemento conlleva la realización efectiva de una jornada, en cómputo semanal de cuarenta horas, siendo su importe el reflejado en el anexo II y se percibirá en cualquier caso, por las categorías señaladas con un asterisco en dicho anexo.

ARTº.66. Complemento por cumplimiento de los objetivos.- El personal destinado en las URES. percibirá en 1989 y años sucesivos, en función del cumplimiento de los objetivos encomendados a las Unidades de Recaudación Ejecutiva en donde están destinados, los importes derivados de la aplicación de la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social del 30.12.1988, o de aquella otra que la sustituya en el futuro. La percepción de este complemento implicará la realización de la jornada laboral especificada en dicha resolución.

ARTº.67. Plus de residencia.- Este complemento se percibirá de conformidad con lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTº.67

BIS Gratificaciones: este concepto se percibirá por la realización de trabajos extraordinarios que no puedan ser retribuidos por algún otro concepto de los incluidos en este convenio, dentro de los límites de la masa salarial aprobada. Su percepción deberá ser aprobada por el

Subsecretario del Departamento a propuesta de la Comisión creada por Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de fecha 8 de mayo de 1.986.

2º.- Percepciones no salariales

ARTº.68. Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el R.D. 236/1988, de 4 de marzo, y las demás disposiciones que lo desarrollan sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones, y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa.

El personal destinado en Unidades de Recaudación Ejecutiva, además, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones y suplidos que se autoricen para el personal funcionario destinado en dichos Centros.

NIVEL	GRUPO A EFECTOS DE INDEMNIZACION
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV
6	IV
7	IV
8	IV

TITULO DECIMOTERCERO

Fomento del Empleo

ARTº.69. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad Social la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración, excepto en el caso de los puestos a amortizar, de acuerdo con lo dispuesto en el título IV de este Convenio, a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

ARTº.70. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considera sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia a la Seguridad Social.

ARTº.71. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años en la forma y en

las condiciones establecidas en el Real Dto. Ley 1134/1985 de 17 de julio.

TITULO DECIMOCUARTO

Asistencia y Acción Social

ARTº.72. Los representantes de los Sindicatos firmantes realizarán propuesta independiente de distribución de los fondos destinados a asistencia y acción social en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

Será de aplicación al personal incluido en este Convenio lo que se establezca en el futuro para los funcionarios de la Administración de la Seguridad Social en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Transitoria primera 1. del R.D. 2664/1986 de 19 de diciembre, de homologación del Régimen de Personal de la Seguridad Social con el de la Administración Civil del Estado, incluidos los beneficios que puedan establecerse en materia de seguros colectivos de responsabilidad civil y accidentes de trabajo, sin perjuicio de que, desde la publicación de este Convenio en el BOE, sea de aplicación lo dispuesto con carácter general y centralizado para los funcionarios en materia de becas de estudio, anticipos, préstamos de vivienda, dentro de las limitaciones presupuestarias existentes.

TITULO DECIMOQUINTO

MOVILIDAD

ARTº. 73. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

ARTº.74. La movilidad que pueda producirse por aplicación del artículo anterior, vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional, y, en todo caso, se acordará por la Administración, previo informe razonado a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

ARTº.75. La movilidad del personal entre Centros de destino de distinta localidad podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

- 1.- Traslado voluntario por concurso abierto y permanente.
- 2.- Traslado forzoso

a) Por necesidades del servicio.

b) Por sanción.

ARTº.76. Traslado voluntario por concurso abierto y permanente
Será el que se produzca como consecuencia del procedimiento regulado en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

ARTº.77. Traslado forzoso por necesidades del servicio.
Los trabajadores de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social no podrán ser trasladados a un Centro de destino distinto de aquél en que desarrollen su actividad que implique cambio de municipio, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten previo informe del Comité o Delegados de personal correspondiente y lo autorice la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos de transporte de familiares a su cargo y enseres que se produzcan como consecuencia de dicho traslado así como a una indemnización por una sola vez, por un importe de dos mensualidades del salario real, todo ello de acuerdo con el límite de cuantías establecido en el R.D. 236/1988 de 4 de marzo, de indemnizaciones por razón del servicio o disposiciones que lo sustituyan.

ARTº.78. El trabajador trasladado forzosamente tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la provincia de origen, en el concurso permanente y abierto de traslados.

TITULO DECIMOSEXTO

DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTº.79. Representación directa.

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

2.- A estos efectos se considera que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes de cada una de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes que radiquen en la misma provincia.

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

ARTº. 80. Delegados de Personal

- 1.- La representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores corresponde a los delegados de personal, los cuales ejercerán las funciones previstas en el art. 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2.- Los trabajadores elegirán mediante sufragio, libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores uno; de 31 a 49, tres.

ARTº.81. Secciones sindicales.

- 1.- las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. permitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar sus comunicados.

- 2.- En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del art. 10 de la Ley 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa será:

De 250 a 750 trabajadores..... dos

De 751 a 2000 trabajadores.... tres

De 2001 en adelante cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por cien de los votos pero estén representadas en el Comité de Empresa tendrán derecho a la designación de un delegado sindical.

- 3.- Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro de Trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Centros o Delegados de personal, y que se regula en el artículo siguiente.

ARTº. 82. Garantía de los representantes de los trabajadores.

Además de las garantías previstas en los apartados a, b, c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con las siguientes tablas:

Centros de hasta 100 trabajadores .. Treinta horas

Centros de 101 a 250 trabajadores..Treinta y cinco horas

Centros de 251 a 500 trabajadores..Cuarenta horas

Centros de 501 a 750 trabajadores..Cuarenta y cinco horas

Centros de más de 750 trabajadores.Cincuenta horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de personal o miembros del Comité de empresa, podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

ARTº. 83. Reuniones

- 1.- Los Delegados de Personal, Comités de empresa, las Secciones Sindicales y Sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.,

Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.,

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

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

ARTº. 84. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Estudio.

1.- Como órgano de negociación permanente entre convenios y de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Dicha Comisión estará compuesta por ocho miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará formada por las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en la siguiente proporción: CC.OO el 38,46% de los votos con tres representantes, USO el 30,77 % con dos representantes, UGT el 23,07 % con dos representantes y CMTG el 7,69% con un representante; pudiendo designarse asesores por ambas partes.

Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá una vez cada mes o cada dos si lo anterior no fuera necesario. No obstante lo anterior, dicha Comisión deberá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancia de la mayoría de las partes en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telefónica al Presidente y, a la otra parte.

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

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

4.- Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE), dispondrá además de un crédito mensual de cuarenta horas sindicales acumulables en uno de los miembros de la CPVIE o en el trabajador que designe su sindicato. De este cómputo se excluye el tiempo de viajes y reuniones convocadas por la propia Administración, así como el dedicado a trabajos que se deriven del propio convenio.

5.- Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información y de evaluación de programas, etc, que tengan previsto realizar las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, que pueden modificar las condiciones de trabajo.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del sea necesario.

6.- Para resolver los asuntos de competencia de la Comisión se crearán cuantas Subcomisiones sean necesarias, y entre ellas las siguientes:

a) Subcomisión de definición de funciones y contenidos de las categorías profesionales, así como la asignación de niveles económicos correspondiente a las nuevas categorías.

b) Subcomisión de Formación, Perfeccionamiento y Promoción Profesional. Encargada de elaborar los planes de formación específicos del personal laboral, entre los que se incluirán, en el caso de no estar previstos para el personal funcionario, cursos de aprendizaje en la lengua oficial distinta de la castellana en aquellas Comunidades Autónomas donde exista.

Así mismo, esta Subcomisión será informada de los casos previstos en los apartados 4. y 5. del Artículo 37 de este convenio.

c) Subcomisión de horarios especiales a que se refiere el artículo 27 de este Convenio.

d) Subcomisión encargada de elaborar los baremos a que se refieren los apartados 4. del artículo 10, 3 del artículo 11 y 2 del artículo 12 de este convenio

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

Clausula de Garantía:

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

SEGUNDA:

Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes procederán a la cobertura de la responsabilidad jurídica que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales en la medida y en los casos establecidos para el personal funcionario.

TERCERA

Los derechos reconocidos en el presente convenio a los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas.

DISPOSICIONES TRANSITORIASTRANSITORIA PRIMERA

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

TRANSITORIA SEGUNDA

Los procedimientos de selección en curso se regirán por lo establecido en sus respectivas bases de convocatoria.

TRANSITORIA TERCERA

El personal procedente del extinguido Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado puede solicitar o no su integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente convenio, debiendo efectuar, en su caso, dicha solicitud en el plazo de tres meses a partir de la publicación en el B.O.E. del presente convenio

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio queda prohibida la utilización de nuevos trabajadores en régimen de colaboración social para tareas que son las habituales de las EE.GG. y SS.CC. A tal efecto y para no perjudicar al colectivo que actualmente se encuentra en dicho régimen, se les facilitará la oportuna formación profesional gratuita y prioritaria, que contempla el R.D. 1445/1982, Artículo 39.2 al objeto de que puedan acceder a la primera convocatoria de Empleo Público en la que se tendrá en cuenta la experiencia profesional contemplada en el presente convenio.

DISPOSICION FINAL

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO I TABLA SALARIAL 1990

ANEXO I TABLA SALARIAL

COD.	NI-VEL	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS CONVEN		TOTAL ANUAL
			MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
1101	1	ANALISTA DE INFORMATICA	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1102		SOCIOLOGO	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1103		DOCUMENTALISTA	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1104		PERIODISTA-REDACTOR	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1105		PROFESOR BUP Y FP	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1106		PEDAGOGO	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1107		PSICOLOGO	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1108		ARQUIT. E INGENIERO SUPERIOR	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1109		MEDICO DE EMPRESA	151.000	2.114.000	0	0	2.114.000
1201	2	ATS DE SANIDAD HARTITKA	128.812	1.803.368	18.585	223.020	2.026.388
1202		TECNICO DE INFORMATICA <Analiste programador>	128.812	1.803.368	15.500	186.000	1.989.368
1203		ASISTENTE SOCIAL	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1204		MAESTRO TALLER	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1205		MONITOR	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1206		PROFESOR EGB	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1207		ATS DE EMPRESA	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1208		ARQUITECTO E INGENIERO TCO.	128.812	1.803.368	0	0	1.803.368
1209		DOCUMENTALISTA GRADO MEDIO	120.810	1.691.340	0	0	1.691.340
1210		TRADUCTOR	120.810	1.691.340	0	0	1.691.340
1301	3	JEFE DE MANTENIMIENTO	110.620	1.548.680	0	0	1.548.680
1302		JEFE DE IMPRENTA	110.620	1.548.680	0	0	1.548.680

COD.	NI	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS		CONVEN	TOTAL
			MENS	ANUAL	MENSUAL	ANUAL		
1401	4	OFICIAL 1º DE OFICIOS <Todas las especialidades>	96.820	1.355.480	0	0	0	1.355.480
1501	5	OFICIAL 2º DE OFICIOS <Todas las especialidades>	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
1502		CUIDADOR	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
1503		GOBERNANTA	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
1504		COCINERO	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
1505		CAMARERA	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
1601	6	AUXILIAR APOYO SANITARIO-MARITIMO	79.280	1.109.920	6.414	76.968	0	1.186.888
1602		OFICIAL 3º DE OFICIOS	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
1603	6	JARDINERO	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
1604		AYUDANTE COCINA	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
1605		CONSERJE	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
1701	7	ORDENANZA	77.828	1.089.592	0	0	0	1.089.592
1702		PEON	73.490	1.028.860	0	0	0	1.028.860
1801	8	CAMARERO/A LIMPIADOR/A	65.490	916.860	5.000	60.000	0	976.860
1802		LIMPIADOR/A	65.490	916.860	0	0	0	916.860
		CATEGORIAS A EXTINGUIR						
2101	1	TITULADO SUPERIOR	151.000	2.114.000	0	0	0	2.114.000
2102		TECNICO	151.000	2.114.000	0	0	0	2.114.000
2201	2	TRADUCTOR A EXTINGUIR	120.810	1.691.340	9.336	112.032	0	1.803.372
2202		COLABORADOR	128.812	1.803.368	0	0	0	1.803.368
2203		TITULADO DE GRADO MEDIO	128.812	1.803.368	0	0	0	1.803.368
2301	3	JEFE EJECUTIVO URE	110.620	1.548.680	0	0	0	1.548.680
2401	4	OFICIAL 1º ADMINISTRACION	96.820	1.355.480	25.292	303.504	0	1.658.984
2402		OFICIAL OFICIOS VARIOS <Diversas especialidades>	96.820	1.355.480	9.436	113.232	0	1.468.712
2403		AGENTE EJECUTIVO URE	96.820	1.355.480	4.582	54.984	0	1.410.464
2501	5	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	90.200	1.262.800	18.365	220.380	0	1.483.180
2502		CONDUCTOR	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
2503		AGENTE AYUDANTE URE	90.200	1.262.800	0	0	0	1.262.800
2601	6	AUXILIAR DE ADMINISTRACION	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
2602		CORRESPONSAL SS.	79.280	1.109.920	0	0	0	1.109.920
2701	7	SUBALTERNO	77.828	1.089.592	16.390	196.680	0	1.286.272
2702		VIGILANTE	77.828	1.089.592	16.390	196.680	0	1.286.272
2801	8	PERSONAL LIMPIEZA A EXTINGUIR	65.490	916.860	6.990	83.880	0	1.000.740

ANEXO II (CONTINUO) (EN MAYOR DEDICACION)

NIV	CATEGORIA	COMPLEN. MAYOR DEDICACION	
		MENSUAL	ANUAL
1	ANALISTA DE INFORMATICA	13.628	163.536
	SOCIOLOGO	11.745	140.940
	DOCUMENTALISTA	11.745	140.940
	PERIODISTA-REDACTOR	11.745	140.940
	PROFESOR BUP Y FP (*)	11.745	140.940
	PEDAGOGO (*)	11.745	140.940
	PSICOLOGO (*)	11.745	140.940

NIV	CATEGORIA	COMPLEN. MAYOR	
		DEDICACION	
		MENSUAL	ANUAL
	ARQUIT. E INGENIERO SUPERIOR	13.215	158.580
	MEDICO DE EMPRESA	11.745	140.940
2	ATS DE SANIDAD MARITIMA (*)	11.208	134.496
	TECNICO DE INFORMATICA <Analista-Programador>	12.388	148.656
	ASISTENTE SOCIAL	10.019	120.228
	MAESTRO TALLER (*)	10.019	120.228
	MONITOR (*)	10.019	120.228
	PROFESOR EGB (*)	10.019	120.228
	ATS DE EMPRESA	10.019	120.228
	ARQUITECTO E INGENIERO TCO.	11.489	137.868
	DOCUMENTALISTA GRADO MEDIO	9.396	112.752
	TRADUCTOR	9.396	112.752
3	JEFE DE MANTENIMIENTO	8.604	103.248
	JEFE DE IMPRENTA	8.604	103.248
4	OFICIAL 1º DE OFICIOS <Todas las especialidades>	7.531	90.372
5	OFICIAL 2º DE OFICIOS <Todas las especialidades>	7.016	84.192
	CUIDADOR (*)	7.016	84.192
	GOBERNANTA (*)	7.016	84.192
	COCINERO(*)	7.016	84.192
	CANARERA (*)	7.016	84.192
6	AUXILIAR APOYO SANITARIO MARITIMO(*)	6.594	79.128
	OFICIAL 3º OFICIOS <Todas las especialidades>	6.167	74.004
	JARDINERO (*)	6.167	74.004
	AYUDANTE COCINA (*)	6.167	74.004
	CONSERJE	6.167	74.004
7	ORDENANZA	6.054	72.648
	PEON	5.716	68.592
8	CANARERO/A LIMPIADOR/A (*)	5.427	65.124
	LIMPIADOR/A	5.094	61.128
	CATEGORIAS A EXTINGUIR		
1	TITULADO SUPERIOR	11.745	140.940
	TECNICO	11.745	140.940
2	TRADUCTOR A EXTINGUIR	10.019	120.228
	COLABORADOR	10.019	120.228
	TITULADO DE GRADO MEDIO	10.019	120.228
4	OFICIAL 1º ADMINISTRACION	9.217	110.604
	OFICIAL OFICIOS VARIOS <Diversas especialidades>	8.160	97.920
5	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	8.240	98.880
	CONDUCTOR	7.016	84.192
6	AUXILIAR DE ADMINISTRACION	6.167	74.004
	CORRESPONSAL SS.	6.167	74.004
7	SUBALTERNO	7.146	85.752
	VIGILANTE	7.146	85.752
8	PERSONAL LIMPIEZA A EXTINGUIR	5.560	66.720

A N E X O I I I

CATEGORIA DE PROCEDENCIA	NIVEL DE PROCEDENCIA	CATEGORIA DE ASCENSO	NIVEL DE ASCENSO
CUIDADOR	5	MONITOR	2
AUXILIAR APOYO SANITARIO MARITIMO	6	ATS SANIDAD MARITIMA	2
CAMARERO/A LIMPIADOR/A	8	CAMARERO/A	5
CAMARERO/A LIMPIADOR/A	8	GOBERNANTE/A	5
OFICIAL 3º OFICIOS	6	OFICIAL 1º OFICIOS (1)	4
ORDENANZA	7	OFICIAL 2º OFICIOS (2)	5
PEON	7	OFICIAL 2º OFICIOS (2)	5
ORDENANZA	7	OFICIAL 1º OFICIOS (3)	4
PEON	7	OFICIAL 1º OFICIOS (3)	4

<1> Solo en caso de que no haya candidatos que ostenten la categoría de Oficiales de 2º de Oficios

<2> Solo en caso de que no haya candidatos que ostenten la categoría de Oficiales de 3º de Oficios

<3> Solo en caso de que no haya candidatos que ostenten la categoría de oficiales de 3º ni de 2º de oficios

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23305 RESOLUCION de 18 de junio de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos bisturíes eléctricos, marca «Siemens», modelos Radiotón 904 y 904-E, fabricados por «Siemens A. G.», en su instalación industrial ubicada en la República Federal Alemana.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Siemens, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Orense, 2, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de dos bisturíes eléctricos, fabricados por «Siemens A. G.», en su instalación industrial ubicada en la República Federal Alemana;

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante dictamen con clave número 90031037, y la Entidad de «Inspección y Control Reglamentario ATISAE», por certificado de clave IA-84/008/M-3114, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2395/1986, de 22 de agosto,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GBE.0010, y fecha de caducidad el día 18 de junio de 1992, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año y el primero antes del día 18 de junio de 1991.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Configuración de la parte aplicable.

Segunda. Descripción: Funciones de aplicación.

Tercera. Descripción: Potencia de corte, coagulación y bipolar. Unidades: W.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Siemens», modelo Radiotón 904.

Características:

Primera: Flotante, referenciada a tierra.

Segunda: Corte puro (c.p), corte por hemostasis (c.h), corte bipolar (c.b), coagulación por fulguración (cg.f), coagulación por desecación (cg.d), coagulación bipolar (cg.b).

Tercera: 400/260/100.

Marca «Siemens», modelo Radiotón 904-E.

Características:

Primera: Flotante, referenciada a tierra.

Segunda: Corte puro (c.p), corte por hemostasis (c.h), corte bipolar (c.b), coagulación por fulguración (cg.f), coagulación por desecación (cg.d), coagulación bipolar (cg.b).

Tercera: 400/260/100.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 18 de junio de 1990.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

23306 RESOLUCION de 18 de junio de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos aparatos móviles radioquirúrgicos, marca «General Electric-CGR», modelos Stenoscop D-9 y D-6, fabricados por «General Electric CGR», en su instalación industrial ubicada en Bélgica.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Hierro, 1, municipio de Torrejón de Ardoz, provincia de Madrid, para la homologación de dos aparatos móviles radioquirúrgicos, fabricados por «General Electric CGR» en su instalación industrial ubicada en Bélgica;