

VICTORIA/VALVANERA/SILVIA MARIA/EVA/FUENSANTA (12)

CAPITAN
1ER. OFICIAL
2. OFICIAL
MECNICO NAVAL MAYOR
1ER. MECANICO
2. MECANICO
CONTRAMAESTRE
MARINEROS (2)
MARINERO/CAMARERO
CALDERETA
COCINERO

No obstante lo anterior, cualquier modificación sustancial en las líneas que en la actualidad siguen los buques, o en las condiciones tecnológicas de los mismos, dará lugar a una nueva revisión de los CUADROS OPERATIVOS, con el COMITE DE FLOTA.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1.990

Se establecen las 12 fiestas nacionales, más las dos locales que son:

16 de Julio.-

31 de Diciembre.-

1886 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima» (revisión año 1990) que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 1990 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y, de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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.

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

Madrid, 26 de diciembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE «EUROCONTROL, S. A.» DE 1990

Queda renovado el Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», con las modificaciones que a continuación se indican:

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1990.

Art. 37. *Plus de Convenio.*-Se modifica, únicamente, la cuantía del Plus de Convenio, quedando establecido en 172.017 pesetas anuales.

Art. 56. *Régimen de dietas.*-El personal desplazado percibirá una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Titulados nivel 1A y 1B: Hotel de 4 estrellas o equivalente y una dieta de 3.715 pesetas/día.

Resto de titulados: Dieta de 5.274 pesetas/día.

Inspectores ECA-AII: Hotel de 3 estrellas, dieta de 2.831 pesetas/día.

No titulados: Dieta de 4.782 pesetas/día.

Estas cantidades serán de aplicación desde el 1 de enero de 1990.

El ciclo con respecto a las dietas, queda fijado en un tope de doce meses y de acuerdo a los siguientes períodos:

Hasta dos meses de desplazamiento, inclusive, siempre que éste se produzca sin interrupción, el 100 por 100 del importe de las dietas correspondientes.

Del tercero al quinto mes, el 75 por 100 del importe de la dieta, ambos inclusive.

A partir del sexto y hasta el duodécimo, el 50 por 100, ambos inclusive.

Si por necesidades de la Empresa o de común acuerdo entre ambas partes, el desplazamiento fuera superior a doce meses de duración, una vez transcurridos éstos se iniciaría nuevamente el sistema de retribución de dietas.

En los casos de interrupción del desplazamiento por vacaciones o casos de fuerza mayor no se percibirá dietas, si bien, la Empresa abonará la reserva del hotel o apartamento, siendo la cantidad máxima en caso de reserva de un importe de 34.042 pesetas, adjuntando la presentación del recibo correspondiente de acuerdo con los términos descritos en el artículo 53.

En aquellos desplazamientos en que sólo se requiera hacer una comida fuera de la localidad de residencia habitual, la cuantía de la dieta será el 25 por 100 de la completa y el 50 por 100 si hubiera necesidad de hacer dos comidas sin pernoctar; antes de iniciar un desplazamiento el trabajador puede pedir un anticipo a cuenta de las dietas.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, durante 1990, en aquellos desplazamientos en que sólo requiera hacer una comida fuera de la localidad de trabajo, la cuantía será de:

Mil cien pesetas para personal no titulado, y
Mil trescientas pesetas para personal titulado.

Si hubiera necesidad de realizar comida y cena, las referidas cuantías serán consideradas por el doble importe.

Revisión salarial

Incremento del 7 por 100 sobre el salario base y antigüedad.

Incremento del 8 por 100 sobre el Plus de Convenio.

Además se revisarán en un 6 por 100 los siguientes pluses, que con carácter personal, tienen determinados empleados:

Complemento personal.
Plus de actividad.
Ayuda de vivienda.
Corretornos.

El resto de los pluses no son objeto de revisión.

Al personal que el día 1 de enero de 1990 no lleve un año en la Empresa, se le aplicará la subida en proporción al tiempo trabajado.

ANEXO II**Tabla salarial 1990**

Categorías	Salario base 14 pagas	Plus Convenio 14 pagas	Total anual
<i>Titulados superiores</i>			
Titulado superior 1A	2.404.421	172.017	2.576.438
Titulado superior 1B	2.065.620	172.017	2.237.637
Titulado superior 1C	1.978.342	172.017	2.150.359
Titulado superior 1D	1.891.089	172.017	2.063.106
<i>Titulados medios</i>			
Titulado medio 2A	1.585.954	172.017	1.757.971
Titulado medio 2B	1.509.186	172.017	1.681.203
Titulado medio 2C	1.439.357	172.017	1.611.374
<i>Operarios</i>			
Encargado 3A	1.275.086	172.017	1.447.103
Jefe de Equipo 3B	1.172.439	172.017	1.344.456
Oficial de 1.ª 3C	1.038.965	172.017	1.210.982
Oficial de 2.ª 3D	895.233	172.017	1.067.250
Oficial de 3.ª 3E	823.378	172.017	995.395
Ayudante 3F	761.785	172.017	933.802
Auxiliar Técnico 3G	659.109	172.017	831.126
<i>Administrativos</i>			
Jefe Administrativo 1.ª 4A	1.275.086	172.017	1.447.103
Jefe Administrativo 2.ª 4B	1.172.439	172.017	1.344.456
Oficial Administrativo 1.ª 4C	1.038.965	172.017	1.210.982
Oficial Administrativo 2.ª 4D	966.882	172.017	1.138.899
Oficial Administrativo 3.ª 4E	874.719	172.017	1.046.736
Auxiliar Administrativo 4F	782.298	172.017	954.315
<i>Subalternos</i>			
Ordenanza 5A	782.298	172.017	954.315
Botones 5B	659.109	172.017	831.126

1887 RESOLUCION de 26 de diciembre 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 Dirección General de Medios de Comunicación Social.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Medios de Comunicación Social que fue suscrito

con fecha 29 de noviembre de 1990, de una parte, por el Delegado de Personal en la citada Dirección General, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes de la Dirección General de Medios de Comunicación 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 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, 26 de diciembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIRECCION GENERAL DE MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 19.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral acogido al mismo, de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo correspondiente a la Dirección General de Medios de Comunicación Social.

Artículo 20.- El Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal a qui afecta, cualquiera que sea la dependencia a la que encuentre adscrito.

Artículo 39.- 1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito y estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo.

2. Se considerará como personal fijo a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido que hubieran superado el periodo de prueba exigido en cada caso.

3. Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. La duración de su contrato será como máximo el tiempo de ausencia del sustituido.

Artículo 48.- Este Convenio se pacta con sujeción a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos desde 1 de enero de 1989. Su duración será de tres años a partir de dicha fecha, quedando prorrogado por periodos anuales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes, sin perjuicio, en tal caso, del aumento salarial que con efectos de 1 de enero de cada año, fuera pactado de acuerdo con el porcentaje de incremento de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 68.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las facultades de audiencia e información reconocidas a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 79.- El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este Capítulo se establecen, sin perjuicio de las disposiciones de general aplicación en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 80.- La selección de candidatos para cubrir las plazas vacantes, se efectuará mediante el sistema de turnos que en este precepto se establecen, no pudiendo producirse en ningún caso ascensos por el mero transcurso del tiempo.

1. Turno de promoción interna: Por concurso de méritos o concurso-oposición entre el personal fijo que en la fecha de la convocatoria tenga un año de antigüedad como mínimo en la categoría profesional que ostente.

En caso de coincidir la puntuación de varios aspirantes, tendrán sucesiva preferencia:

- El trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional a que corresponde la plaza convocada.
- El trabajador de mayor antigüedad en su categoría profesional.
- El trabajador de mayor antigüedad en el Departamento.
- El trabajador de más edad.

2. Turno de nuevo ingreso: Las vacantes que resulten después de aplicado el turno anterior se cubrirán mediante los procesos selectivos determinados para el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración del Estado.

3. Selección de candidatos: La selección de candidatos la efectuará un órgano de selección, constituido por cinco miembros, el Presidente y dos Vocales (representantes de la Administración) designados por el Subsecretario y los dos Vocales restantes (representantes de los trabajadores), designados por el Delegado de Personal.

Artículo 90.- El acceso por cualquiera de los apartados 1 y 2 citados en el artículo anterior, a la vacante o puesto de trabajo, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.
Personal de oficios varios: Quince días.
Resto de los trabajadores: Tres meses.

Durante este periodo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes en cualquier momento rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de personal fijo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en dicho periodo.

Artículo 100.- 1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, este deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Convenio. A los efectos del artículo 25.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la misma retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 110.- El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los grupos que encuadrarán las especialidades y niveles que figuran en los anexos I, II y III.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Artículo 120.- 1. La jornada y horarios se adaptarán a los establecidos con carácter general en la Administración, fijándose una jornada mínima de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Los turnos de guardia de los sábados, así como los que hayan de mantenerse para el aseguramiento de los servicios, se establecerán de acuerdo con las necesidades auténticas y objetivas que determinen los Jefes responsables de los mismos, oída la Comisión Paritaria.

3. En cuanto a la aplicación del horario flexible, se estará a lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio Colectivo disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de

trabajo computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollan en horario de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve y doce treinta horas.

5. Si circunstancialmente los trabajadores afectados por este Convenio hubieran de prolongar su jornada por necesidades del servicio, el tiempo de prolongación le será compensado por el tiempo libre que determine la Dirección General de Medios de Comunicación Social, oída la representación de los trabajadores.

CAPITULO VI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 130.- 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo, en ningún caso, de diez días al año.

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

3. El Departamento, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará, cuando se produzcan modificaciones técnicas en los puestos de trabajo o transformación o modificación funcional en los Organismos, cursos de capacitación o reconversión profesional. Estos cursos se programarán dentro del trimestre siguiente al que se produzcan las circunstancias anteriormente citadas.

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

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 140.- 1. Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración durante cada año completo de servicio, o de los días que, en proporción, correspondan al tiempo servido que menor.

2. El periodo de vacaciones se disfrutará en el transcurso de los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones en otras épocas del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3. El calendario de vacaciones se fijará por dependencias en los tres primeros meses del año, dándose sucesiva preferencia para la elección de turnos a:

- Los trabajadores con hijos en edad escolar, los meses de julio o agosto.
- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional.
- Los trabajadores de mayor antigüedad.

Artículo 158.- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documental, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio impida la cesación de su prestación durante estos días, que podrán sustituirse por otros durante el resto del año.

Artículo 159.- El trabajador que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPÍTULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Artículo 172.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión temporal de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas 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.
En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- Ejercicio de cargo público, representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 192.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 193.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades debe optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante, de igual o similar categoría a la suya.

Artículo 202.- El trabajador excedente voluntario, excepto los que se encuentran en la situación prevista en el último párrafo del artículo 193.º del presente Convenio, 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 la hubiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Artículo 212.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad o su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 222.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho 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 del órgano interno y específico de participación en esta materia, esto es, del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 232.- La Administración está obligada a proveer, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 242.- La formulación de la política de seguridad e higiene partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas; de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados 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 trienal 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, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos 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.

Artículo 252.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, se podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por la intensidad de los problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, se solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 262.- La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Delegado de Personal, órgano que en el mismo momento de la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º, 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.3 del mismo.

Artículo 272.- 1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, incluida una revisión ginecológica y mamográfica de la mujer trabajadora.

2. El Comité de Seguridad e Higiene fijará las fechas en que hayan de realizarse estos reconocimientos; estos se realizarán, siempre que sea posible en las propias dependencias, con el fin de evitar su desplazamiento.

Artículo 282.- No obstante lo prevenido en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá los siguientes derechos:

- Preferencia para ocupar -solo por el tiempo que dure dicho estado físico- la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.
- En idénticos términos de duración y profesionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista la posibilidad para el Departamento, podrá permear su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, oida la Comisión Paritaria, se designará a la persona que obligatoriamente se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo permuado.

Artículo 292.- Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos, y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que, por sus características (suciedad, humedad o exigencia de determinados materiales), así se requiera; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que correspondan y su renovación, se informará al Comité de Seguridad e Higiene.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exige vestir el uniforme a alguno de los trabajadores, el Departamento estará obligado a proporcionárselo.

CAPÍTULO X

Regimen disciplinario

Artículo 302.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades, por la Dirección de los Centros o por el Subsecretario del Departamento, según correspondiera, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 312.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

- Serán faltas leves las siguientes:
 - La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - 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.
 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
 - El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, superiores o subordinados.
 - 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 derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
 - b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días consecutivos.
 - b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
 - b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - b.8. La simulación o embudo de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - b.10. La diseminación continuada y voluntaria en el rendimiento de la actividad profesional de cualquier grave dolo en la negligencia normal o descuido.
 - b.11. La negligencia en el conservar, material o documentos de los servicios.
 - b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
 - b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque cuando existiera naturaleza, dentro del mismo trimestre, cuando existiera naturaleza, dentro del mismo trimestre, cuando existiera naturaleza, dentro del mismo trimestre.
 - b.15. Incumplimiento de los plazos u otros deberes de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c.1. El fraude, la delincuencia y el abuso de confianza en las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - c.2. El incumplimiento de deberes de responsabilidad 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 al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
 - c.7. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 329.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Suspensión proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso en un periodo de dos a seis meses.
 - Tratado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

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, sendos audiencia a este, y siendo dados aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Administración competente. Cuando se instruya expediente disciplinario, el trabajador no podrá otorgarsele excedencia voluntaria hasta tanto se dicte resolución.

Artículo 330.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador excedente.

Artículo 340.- Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 350.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de representante, de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad o a la de sus compañeros de trabajo, o de cualquier otro hecho que, en la Administración, abra la oportuna información e instrucción, en su caso, al expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 360.- El régimen de retribuciones del personal laboral sujeto al presente Convenio está establecido en el artículo 40 del Real Decreto 1194/1985, en las partes que se indican en este capítulo. Las retribuciones serán satisfechas mensualmente, en las fechas establecidas con carácter general para el Departamento.

Artículo 370.- El Departamento facilitará, en relación con los pagos periódicos, un recibo justificativo de las percepciones individuales, según el modelo utilizado habitualmente para el personal del Departamento.

Artículo 398.- Por aplicación del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario, y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- A) Salario legal.
 - a) Salario base.
 - b) Complementos salariales:
 - Antiguidad.
 - Otros personales.
 - Paga extraordinaria.
 - De puesto de trabajo.

B) Percepciones no salariales:

- Insignificancias o suplidos.
- Salario base.- Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según se especifica en la tabla salarial del anexo IV, devengándose en doce mensualidades.

Antigüedad.- Con carácter general se fija para el personal acogido a este Convenio Colectivo un complemento de antigüedad, valorado, durante la vigencia del mismo, en la cantidad fija de 3.000 pesetas mensuales, que se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplen tres o múltiples de tres años de servicios efectivos, y cuya aplicación se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985, vigiera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, serán determinadas por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal de antigüedad no absorbible, abordable en doce mensualidades.
- b) Efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se producirán cuando el trabajador, al devengar el último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

Otros personales.- Las cantidades que figuran en el complemento personal transitorio para 1989 son el resultado de aplicar la absorción siguiente:

- 1.- Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios colectivos: 50 por 100 del complemento de antigüedad en vigor, absorción del 50 por 100 del complemento de antigüedad en vigor, y del 50 por 100 del complemento de antigüedad establecido en el convenio general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

- 2.- Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración en este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento de categoría, que será superior al tipo de porcentaje, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

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

Paga extraordinaria.- Todos los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias: una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre. Cada una de ellas equivalente en su cuantía al salario base en el trimestre.

El cálculo de las citadas gratificaciones extraordinarias se efectuará por períodos semestrales. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente se abonará la cuantía proporcional al periodo trabajado, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán las dos gratificaciones en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada. De puesto de trabajo.- Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La asignación del citado complemento se efectuará anualmente, para lo que se tendrá en cuenta la naturaleza y especificidad de las tareas del puesto de trabajo. Las cuantías mensuales asignadas para el citado complemento se indican en la tabla que figura como anexo V de este Convenio, en la que se fijan los complementos asignados a que pueden optar cada uno de los niveles que figuran en esta categoría profesional. El complemento personal por homologación de jornada queda integrado en el Complemento Personal General de Medios de Comunicación Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 de enero de 1987, reconociéndose el derecho al percibo de las cantidades que por el mismo venían percibiendo los trabajadores que lo tuvieran reconocido en 31 de diciembre de 1986. Dichas cantidades permanecerán inalterables, con independencia de sucesivos incrementos de la masa salarial o de la disolución o desaparición de los complementos al puesto de trabajo.

Percepciones no salariales.- Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 226/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación y de las asesas de acuerdo con la tabla que figura como anexo VI, con excepción de los suplidos por aportación de vehículos o local.

CAPÍTULO XII

Fomento del empleo

Artículo 390.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Artículo 400.- La edad de jubilación establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 410.- Podrá ejercitarse el derecho a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO XIII

Asistencia y acción social

Artículo 429.- Se constituirá, siempre que la distribución de retribuciones en función de la clasificación de personal lo permita, un fondo de asistencia social, que para el ejercicio de 1989 y para todas las atenciones de este carácter, se cifra en 1.871.724 pesetas, que se detraerán del importe de la base salarial, para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como: Polizas de seguros, ayudas escolares, préstamos, disminuidos físicos, etc. Su determinación y administración corresponde a la Comisión Paritaria.

Del citado fondo de asistencia social se detraerá la cantidad de 703.335 pesetas para dotar un fondo de productividad que retribuya el mayor rendimiento o la cantidad o calidad del trabajo, siendo distribuido conforme al baremo que se establezca por la Dirección General de Medios de Comunicación Social, del que se informará a la Comisión Paritaria.

Artículo 430.- Todo el personal con más de un año de antigüedad en el Departamento tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de hasta el importe de tres mensualidades de sueldo base más antigüedad, previo informe del Delegado de Personal, que podrá ser concedido, con cargo exclusivamente al fondo social regulado en el artículo anterior y dentro del límite señalado, incrementado, en su caso, por las generaciones de crédito que por reintegros de estos anticipos puedan producirse.

La amortización de los mismos no excederá de 10 por 100 de las percepciones mensuales del trabajador. Ningún trabajador podrá solicitar la concesión de un anticipo reintegrable si no han transcurrido seis meses desde la fecha de terminación del crédito, salvo casos de extrema necesidad.

Artículo 440.- Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente laboral o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades; en caso de negarse la prórroga por la Administración, la denegación será motivada y requerirá el informe preceptivo del Delegado de Personal.

Si, agotado el periodo máximo dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la afección, el Departamento podrá prorrogar discretionalmente el derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentra adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Delegado de Personal y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante; una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Artículo 452.- Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario y que disfrutaran algún permiso no inferior a quince días o pudiesen trabajar, bien en turno de mañana o de tarde, y así lo solicitan del Departamento, y este lo aceptara, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente.

Artículo 460.- El Departamento fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativismo de consumo y construcción de viviendas, prestando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

En el supuesto de la existencia de cafetería y comedores, el Delegado de Personal colaborará con la Dirección del Servicio en la vigilancia y control, para el más correcto funcionamiento de los mismos.

Los trabajadores tendrán igual derecho que el resto del personal a que sus hijos sean admitidos en la Guardería del Departamento, si la hubiera.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 470.- En los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial del Estado", se constituirá una Comisión Paritaria, formada por cuatro Vocales, dos en representación de los trabajadores y dos de la Administración, estableciéndose en su reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

Artículo 480.- Son funciones propias de la Comisión Paritaria, además de las que se señalen específicamente en este Convenio:

- 1.- La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
- 2.- La conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva ante otros órganos competentes.
- 3.- Estudio y valoración de cuantas cuestiones puedan plantearse.

Artículo 490.- La Comisión Paritaria actuará como Comisión Asesora de Plantillas para atender en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultura.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas todavía en el Convenio y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Concurso de méritos o concurso-oposición para turno de promoción interna.
- f) Programas de examen para turno de nuevo ingreso.
- g) Provisión de vacantes.

CAPÍTULO XV

Movilidad

Artículo 500.- 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.

Artículo 510.- En los casos de traslados forzados que impliquen cambio de residencia del trabajador previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se establece una indemnización equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real, así como por los gastos de transportes de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 234/1988, de 4 de marzo. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XVI

Derechos de representación colectiva del personal laboral

Artículo 520.- El Delegado de Personal es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

Artículo 530.- El Delegado de Personal tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

- 1.- Disponerá de quince horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Departamento. Contará con las mayores facilidades, por parte del Jefe de la Unidad correspondiente, para llevar a cabo su trabajo. Para ello, la Dirección General de Servicios comunicará por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente a que pertenezca su condición de representante de los trabajadores.
- 2.- El Delegado de Personal dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que represente, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.
- 3.- El Delegado de Personal está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado por decisión mayoritaria de todos los trabajadores. De la reunión se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. En el caso de que la Asamblea de trabajadores decida convocar una huelga o conflicto colectivo, el Delegado de Personal deberá seguir el siguiente procedimiento:
 - a) Previa la transición de conflicto colectivo o huelga, se deberán comunicar a la Subsecretaría los motivos que la originen.
 - b) En el caso de que el Delegado de Personal solicite conflicto colectivo o huelga general de personal laboral afectado por el presente Convenio en el tiempo que transcurra entre la solicitud y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes y, caso de no haber conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.
 - c) La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario, se procederá al inicio del conflicto.
- 4.- En los Centros de trabajo podrá celebrarse Asambleas extraordinarias cada cuatro meses, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que sea necesaria la celebración de Asamblea extraordinaria, el Delegado de Personal podrá convocarla por acuerdo mayoritario, previo aviso a la Subsecretaría del Departamento. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla. Se deberá disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para la actividad sindical del Delegado de Personal.

5.- Disponerán de tabloneros de anuncios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

6.- Vigilancia del cumplimiento de los servicios en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores con acceso a esta información.

7.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Departamento de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de la plantilla (y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellos).
- b) Planes de formación profesional de la Empresa.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, que afecte exclusivamente al personal acogido a este Convenio.
- d) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8.- 1. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilizan en el Departamento, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

2. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

3. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

4. Recibir regularmente relación nominal del número de horas extra ordinarias realizadas.

5. Los informes que deba emitir el Delegado de Personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 2 y 3 del presente punto deben elaborarse en el plazo de quince días.

9.- Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10.- Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

Artículo 540.- Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo, al que pertenezca. La decisión del Departamento será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Artículo 550.- La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales Sindicales a nivel de Departamento, dejando a salvo, en todo caso, las condiciones que se negocien entre la Administración y Centrales Sindicales, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

- Deberán disponer de un local adecuado, siempre que sea posible, apto y de uso exclusivo para su actividad sindical.
- No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, recogida de cuotas, etc.) siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.
- Cualquier afiliado a una Central que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección, tendrá derecho al uso de los permisos normales y a excedencia forzosa sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración de plazas, en cuyo caso tendrá derecho a acudir una vacante de su mismo nivel profesional.

El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.
 El trabajador deberá comunicar a la Dirección correspondiente su cese en el cargo motivo de excedencia, dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.
 En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su reintegro, entendiéndose, caso de no hacerlo, que se considerará como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el servicio.
 Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales en todos los Centros de trabajo, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1984, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPITULO XVII

Otras materias

Artículo 562.- Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos, temporales o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador debe ser descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Artículo 578.- Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulte una incapacidad para la actividad habitual tendrán derecho preferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar, previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 589.- El trabajador que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser premiado, entre otras, con las siguientes recompensas:

- Mención honorífica.
- Condecoraciones y honores.

Estas recompensas se anotarán en el expediente personal del interesado y se dará conocimiento al Delegado de Personal y Comisión Paritaria, a efectos de ser tenidas en cuenta como méritos en los concursos.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-) 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.

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

c) Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevinida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

d) La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del régimen disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

Segunda.- La relación de categorías profesionales que se establecen en los anexos I y II no presuponen obligación de su cobertura.

Tercera.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se pactan, sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio, en concordancia con el resto de la normativa aplicable.

Cuarta.- En el caso de integración de la totalidad del Personal Laboral acogido a este Convenio en otro Departamento Ministerial y en el supuesto de que los trabajadores viniesen percibiendo un complemento al puesto de trabajo que incrementase las retribuciones globales anuales que les correspondieran por aplicación de un nuevo Convenio Colectivo, el exceso computará como Complemento Personal Transitorio (CPT).

ANEXO I

Clasificación de las categorías profesionales

- Grupo 1.9 Titulados:
 - Titulado superior.
 - Titulado de grado medio o Diplomado universitario.
- Grupo 2.9 Personal de oficina:
 - Jefe de Administración.
 - Oficial administrativo de primera.
- Grupo 3.9 Personal de oficios varios:
 - Ordenanza.
 - Limpiadora.

ANEXO II

Definición de las categorías profesionales

Titulado superior: Es el que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que habilita su titulación.

Titulado de grado medio o Diplomado universitario: Es el que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Jefe de Administración: Es el personal que asume, bajo dependencia directa de la unidad correspondiente, la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático.

Oficial administrativo de primera: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un jefe y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Ordenanza: Es el trabajador cuyo misión es la vigilancia, porteo, realizar encargos relacionados con el servicio dentro y fuera de las dependencias, recoger y entregar correspondencia, así como orientar e informar

a los visitantes, realizar fotocopias y otros análogos a las desempeñadas por los funcionarios del Cuerpo General Subalterno.
 Limpiador/a: Trabajador/a encargado de los servicios de limpieza de las distintas dependencias del Departamento que le han sido encomendadas.

ANEXO III

Tabla de asimilación de categorías en niveles económicos

Nivel	Categoría
1	Titulado superior. Asimilado a Titulado superior. 1
2	Titulado de grado medio o Diplomado universitario. Asimilado a Titulado de grado medio. 2
3	Jefe de Administración.
4	Oficial administrativo de primera.
7	Ordenanza.
8	Limpiadora.
5	A extinguir con la persona.

ANEXO IV

Tabla salarial 1989

Nivel	Importe mes pesetas	Importe año pesetas
1	151.988	2.127.832
2	124.132	1.737.848
3	112.374	1.573.264
4	103.134	1.443.904
7	75.418	1.035.852
8	68.912	964.768

ANEXO V

Complemento puesto de trabajo

Nivel Convenio	Importe mensual pesetas
1	33.008
2	33.008
3	27.058
4	27.058
7	24.083
8	12.823

ANEXO VI

Tabla de asimilación de categorías para indemnizaciones y gastos de locomoción

Niveles Convenio	Grupo aplicable a efectos de indemnización por razón del servicio
1 y 2	II
3 y 4	III
7 y 8	IV

1888

RESOLUCION de 10 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.034 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo «Yalboss», de clase I, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

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

Primero.-Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo «Yalboss», fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), calle Puente la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.034. 10-10-90. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco González de Lena.