

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3645 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1991, 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 del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo, que fue suscrito con fecha 17 de enero de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Departamento ministerial y Organismo autónomo, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

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

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan.

Artículo 1.º *Partes concertantes.*—El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el personal laboral del mismo, y es concertado por los representantes de la Administración designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo y, por la parte social, por los representantes de los Sindicatos UGT y CC.OO. y organizaciones de trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito personal.*—Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual, fijo de trabajos discontinuos o con cualquier otra relación de carácter jurídico laboral, según las disposiciones vigentes, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de ámbito estatal y aplicación a todas las unidades administrativas del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, excluidas las situadas en el extranjero.

Art. 4.º *Ambito temporal, vigencia y duración.*—1. El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de dos años, a contar desde 1 de enero de 1990. No obstante, en el segundo año se negociarán los aspectos salariales y aquellos de organización del trabajo y sistemas de clasificación profesional que se estimen oportunos por las partes.

2. El 31 de diciembre de 1991 se entenderá automáticamente denunciado el presente Convenio por ambas partes, a todos los efectos, quedando comprometidos la Administración y los trabajadores a constituir la correspondiente Comisión Negociadora en un plazo máximo de un mes, después de la fecha de denuncia.

3. Dentro del mes de enero de cada año y en los meses siguientes se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un 80 por 100 del incremento que resulte de aplicar a la masa salarial

del año anterior el establecido en los créditos de personal laboral de los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio, aplicado sobre salario base, salvo lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o normas que la desarrollen.

4. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1990.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Art. 5.º *Interpretación.*—A los efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurriesen dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- Que apreciadas en su conjunto, resulten más favorables para el trabajador.
- Que no vulneren preceptos de derecho necesario.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario, regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

Art. 6.º *Composición y funciones.*—1. Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes, que podrán concurrir con un máximo de dos asesores con voz pero sin voto.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma. En dicha sesión se designarán los Secretarios que se consideren necesarios para cada parte y, el resto, actuarán como Vocales, entre los cuales se nombrará un Presidente por el Subsecretario del Departamento, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

3. Los Vocales, en representación de la Administración serán designados por el Subsecretario del Departamento y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por los distintos Sindicatos y organizaciones legalmente constituidas que hayan tomado parte en las elecciones sindicales, guardando la correspondiente proporcionalidad.

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

5. La convocatoria de cada reunión se hará por escrito, incluyendo el acta de la reunión anterior, el orden del día y documentación a que se haga referencia en la convocatoria, al menos con cinco días de antelación.

6. 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.

7. Los miembros de esta Comisión podrán recabar por escrito al Subdirector general de Personal, o persona en quien delegue, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de su cometido, que será facilitada en un plazo máximo de veinte días.

8. Los miembros y asesores de esta Comisión observarán sigilo profesional y, en todo caso, ningún tipo de información o documentación entregada por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

9. Son funciones de esta Comisión:

- Interpretación, vigilancia y estudio del presente Convenio.
- Definición de funciones y contenidos de categorías profesionales recogidas o no en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de otros colectivos.
- Elaboración de las bases del turno de traslado así como del de promoción.
- Estudio y elaboración de las bases de convocatoria de las plazas de nueva contratación.
- Evaluación de las peticiones de traslado voluntario por razones de fuerza mayor.
- Elaboración de planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional.
- Participación en la decisión sobre asistencia a seminarios, mesas redondas y congresos en casos de concurrencia de peticiones.
- Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para los asuntos de competencia de la Comisión.

- i) El dictamen en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes, en un plazo no superior a los quince días.
 j) Informe de la asignación de los Complementos de Especial Responsabilidad a que hace referencia el artículo 62.
 k) Aquellas otras que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

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

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización del trabajo es facultad específica de los Centros directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

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

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

Art. 8.º *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*—La Dirección del Organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa y Delegados de Personal habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º *Turnos.*—Las vacantes de personal fijo que se produzcan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- a) Ingresos procedentes de excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.
- b) Traslado del personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos, en caso de tratarse de vacantes correspondientes de igual categoría y especialidad en su caso. En el supuesto de varias solicitudes, se aplicará el baremo establecido en el artículo 10.
- c) Concurso de traslado.
- d) Concurso de promoción interna.
- e) Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Art. 10. *Concurso de traslado.*—1. Por la Subsecretaría del Departamento se convocará, dos veces al año, concurso de traslados para cubrir vacantes, previo a cada promoción interna, a los que podrán concurrir todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Poseer el mismo nivel, categoría profesional y grupo que la vacante objeto del concurso.
- b) Estar en situación de activo o excedencia forzosa.
- c) No haber sido trasladado como consecuencia de concurso en el año anterior.
- d) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para el traslado.

No se producirán traslados por el mero transcurso del tiempo.
 2. La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicable a los citados efectos será el siguiente:

- a) Antigüedad:
 Por cada año completo de servicios prestados en el Departamento: 0,50 puntos.
 La puntuación máxima de este apartado será de 6 puntos.
- b) Circunstancias familiares y de salud:
 Por residencia previa obligada del cónyuge con anterioridad a la convocatoria: Un punto.
 Por residencia previa a la convocatoria de familiares dentro del primer grado, en la localidad que se solicita, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y conviven con él: 0,60 puntos.

Por razones de rehabilitación sanitaria del trabajador en la localidad que solicite, debidamente acreditado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social: Un punto.

Por razones de rehabilitación, debidamente justificado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, de algún familiar del trabajador, en la localidad que se solicita, dentro del primer grado de consanguinidad, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él: 0,60 puntos.

Realización de estudios académicos del trabajador, cónyuge o hijos en Centro oficial radicado en otra localidad, siempre que no existan Centros de enseñanza que imparta dichos estudios en el lugar de residencia: 0,80 puntos.

3. Para estudiar las solicitudes se constituirá una Comisión integrada por tres representantes de la Administración y tres del personal laboral designados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

4. La adjudicación de la plaza vendrá dada por el orden de preferencia que determina la puntuación obtenida por los solicitantes, en virtud de la aplicación del anterior baremo.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes, le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Departamento; en caso de persistir la igualdad se adjudicará al de mayor edad, computada ésta por años, meses y días.

Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables.

5. El resultado de los concursos de traslado se hará público, al menos, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales del Departamento y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, así como en las Unidades provinciales del Departamento. Igualmente se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

6. Contra el resultado de los concursos de traslados podrán interponerse las reclamaciones correspondientes a tenor de las normas laborales.

7. El traslado voluntario en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

8. El plazo posesorio será el que se determine en la correspondiente resolución.

Art. 11. *Promoción interna.*—1. Se entiende por promoción interna:

- a) El ascenso de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo o distinto grupo.
- b) El cambio de grupo de los contemplados en el presente Convenio, siempre que se posea el mismo nivel que el de la plaza objeto de la convocatoria.
2. Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría, una vez celebrados los concursos de traslados.
3. Por la Subsecretaría del Departamento se convocará, dos veces al año, concurso de promoción, a los que podrán concurrir los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Ser trabajador fijo del Ministerio de Sanidad y Consumo o del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, y llevar, como mínimo, un año en cualquier grupo, categoría o nivel distinto al de la plaza convocada.
 - b) Encontrarse en situación de activo o excedencia forzosa.
 - c) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para la promoción.
 - d) Para los niveles 1 y 2, estar en posesión de la titulación académica exigida, o en condición de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.
4. Los méritos serán valorados conforme al siguiente baremo:

a) Méritos profesionales:

Por pertenecer al nivel inmediatamente inferior al de la plaza convocada: 3 puntos.

Por pertenecer al mismo nivel de la plaza convocada: 2 puntos.
 Por pertenecer a dos niveles inferiores al de la plaza convocada: 1,50 puntos.

Por cada nivel inferior al indicado anteriormente se irá restando 0,25 puntos por cada nivel.

Por experiencia en un trabajo similar: Hasta un punto.
 Títulos o Diplomas expedidos por Organismos oficiales, relacionados con el puesto de trabajo a cubrir: Hasta 2 puntos.

Cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo a cubrir: Hasta 2 puntos.

b) Titulaciones académicas:

Titulado Superior: 2,50 puntos.
 Diplomado Universitario o equivalente: 2,25 puntos.
 BUP o equivalente: 2 puntos.
 EGB o equivalente: 1,75 puntos.
 Estudios primarios: 1,50 puntos.
 Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

c) Antigüedad:

Por cada año completo de servicios prestados en el Departamento: 0,30 puntos.

La puntuación máxima de este apartado es de 9 puntos.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Departamento; en caso de persistir la igualdad se adjudicará al de mayor edad, computada ésta por años, meses y días.

5. Podrá establecerse en las convocatorias que los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos al de las convocadas habrán de superar, como requisito previo a su admisión al turno de promoción, una prueba de aptitud cuya valoración se calificará como «Apto» o «No apto», de acuerdo con lo que se establezca en la oportuna convocatoria. Esta prueba será siempre obligatoria para aquellos solicitantes que concurren a la promoción sin la titulación que corresponda a la categoría profesional objeto de concurso, cuando dicha circunstancia sea factible de acuerdo con lo indicado en el apartado 3, d), del presente artículo.

6. El turno de promoción interna será valorado por una Comisión o Tribunal de selección, que estará formado por igual número de miembros de la Administración y del personal, designados estos últimos por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

7. Contra el acto administrativo que resuelve el turno de promoción interna se podrán interponer las reclamaciones correspondientes a tenor de las normas laborales.

8. El turno de promoción en ningún caso dará derecho a indemnización alguna por traslado.

9. En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicio.

10. El resultado del turno de promoción interna se hará público, al menos, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales del Departamento y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, así como en aquellas Unidades Provinciales en las que exista personal laboral fijo de plantilla. Igualmente se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros, al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

11. El plazo posesorio será el que se determine en la correspondiente Resolución.

Art. 12. *Turno libre.*-1. Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes ofertas de empleo público, de entre las vacantes que resulten, una vez celebrados los concursos de traslados y promoción a los que hacen referencia los artículos 9.º y 10 del presente Convenio.

2. La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la oferta de empleo público.

Art. 13. El contrato de trabajo, que se formalizará siempre por escrito, estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Art. 14. *Periodo de prueba del personal de nuevo ingreso.*-1. El periodo de prueba se fijará en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores cualificados, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

3. La no superación del periodo de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores, con expresión de las causas que lo motivaron.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

Art. 15. *Contratación de personal laboral no permanente.*-1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo podrán proceder a contratar personal no permanente, en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

2. 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 del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo. En estos casos, la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores, designados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

3. Copia del contrato se remitirá a las Centrales Sindicales representadas en los órganos unitarios del Departamento.

Art. 16. *Incompatibilidades.*-1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el Sector Público u otra actividad privada que 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, y en los criterios de aplicación 9/XI.1985 de la Inspección General de Servicios de la Administración Pública.

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

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

CAPITULO VI

Movilidad

Art. 17. *Permutas.*-1. La Subsecretaría del Departamento autorizará las permutas que sean solicitadas por el personal laboral, siempre y cuando los solicitantes reúnan los siguientes requisitos:

- Desempeñar plazas del mismo grupo y categoría.
- Que a ninguno de los solicitantes le falten menos de siete años para la jubilación forzosa.

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

Art. 18. *Traslados voluntarios, forzosos y por razones del servicio.*-1. La Subsecretaría del Departamento podrá autorizar los traslados voluntarios que sean solicitados por el personal laboral, entre las distintas dependencias incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, previo informe favorable de las Unidades de procedencia y nuevo destino.

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

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

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

CAPITULO VII

Clasificación profesional

Art. 19. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional que corresponda, de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales que se contienen en las definiciones de las mismas en el anexo I.

Art. 21. La creación y modificación de plantillas, así como el establecimiento de nuevos grupos y categorías profesionales, será competencia de la Subsecretaría del Departamento, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en el informe preceptivo del Ministerio de Economía y Hacienda y en el del Ministerio para las Administraciones Públicas.

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

Art. 22. *Trabajos de categoría superior.*-1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede solicitar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la Resolución desestimatoria y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Art. 23. *Trabajadores de categoría inferior.*-Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Centro directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en todo caso, no superior a un mes, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El citado destino se acordará por la Subsecretaría del Departamento y se comunicará, mediante resolución motivada, al trabajador y al Comité de Empresa o delegados de personal o, en su defecto, a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, con cinco días de antelación al inicio de las funciones correspondientes. Toda ampliación de tiempo que en un principio se consideró imprescindible o del mes indicado requerirá el informe favorable del Comité de Empresa o delegados de personal o, en su defecto, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

Art. 24. *Relación nominal del personal laboral fijo.*-1. Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Dirección General de Servicios expandida en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales y Periféricos del Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, el Registro del Personal Laboral Fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento del trabajador.
- c) Fecha de ingreso en el Organismo.
- d) Categoría profesional.
- e) Situación laboral.
- f) Número de Registro de Personal.
- g) Destino (Unidad Administrativa).

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

2. En el plazo de quince días desde la publicación los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados. Las reclamaciones serán resueltas en el plazo de treinta días, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

3. Igualmente, dentro del mismo plazo establecido en el apartado número 1, se publicará una relación del personal laboral no permanente.

CAPITULO VIII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 25. *Formación y promoción profesional.*-1. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales dentro de periodos que no afecten al cumplimiento de su actividad lectiva, 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.

Cuando se desestime, por necesidades del servicio, la petición del trabajador que solicite la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio deberá tener conocimiento sobre la resolución denegatoria.

Art. 26. *Cursos de capacitación profesional.*-Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

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

Art. 27. *Comisión de Formación y Promoción Profesional.*-Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente para la planificación de los cursos y actividades, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos y evaluación de las distintas actividades formativas.

CAPITULO IX

Jornada y horario de trabajo

Art. 28. *Jornada de trabajo.*-La jornada de trabajo efectivo será de mil setecientos once horas anuales, distribuidas semanalmente en treinta y siete horas y media y se realizarán, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, sin perjuicio de las mejoras que al respecto pudieran establecerse por futuras normas de ámbito superior.

Art. 29. *Horario de trabajo.*-El horario de trabajo se adaptará a lo establecido por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de 21 de diciembre de 1983, modificada por la de 27 de agosto de 1985, e Instrucciones del Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 9 de diciembre de 1985 y de 13 de enero de 1989, y cualquier modificación posterior exigirá acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 30. *Horarios especiales.*-1. Los horarios especiales serán señalados por la Subsecretaría del Departamento, atendiendo al procedimiento legalmente establecido. En la medida en que la propuesta afecte al personal laboral, esta deberá ser informada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

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

Art. 31. *Pausa jornada.*-Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. En los Centros de trabajo donde no exista cafetería, los veinte minutos reconocidos se ampliarán a treinta minutos.

Art. 32. *Calendario laboral.*-El calendario laboral se ajustará a lo que se establezca con carácter general, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 7) y normas que lo complementen.

Art. 33. *Jornada inferior.*-Si el trabajador hubiera sido contratado para una jornada de trabajo inferior a la normal, el horario que está obligado a realizar es el establecido en el propio contrato.

Art. 34. *Jornada reducida y horario especial por guarda legal.*-Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*-1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo adquieren el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales, propiciándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada de trabajo efectiva establecida en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

3. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Sanidad y Consumo y Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, 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.

4. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se informará previamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal y Delegados sindicales del Centro de trabajo afectado sobre el número de horas a realizar, determinándose de acuerdo con ello si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior y facilitada en el plazo máximo de un mes.

5. El módulo de compensación de horas extraordinarias será el de dos horas por una efectivamente realizada.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 36. *Vacaciones anuales.*-1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural de duración, siempre que los trabajadores

hubieran completado un año de servicio activo, y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, respetándose la siguiente regla: Cuando el período de vacaciones sea de un mes natural, éste comenzará a disfrutarse el día 1, si es por quincenas, los días 1 y 16 del mes de que se trate y, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el comienzo de los períodos de vacaciones podrá no coincidir con lo dicho anteriormente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

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

3. El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral transitoria con la aportación previa de la correspondiente baja de la Seguridad Social.

Art. 37. *Licencias no retribuidas.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no superior a seis meses. Dichas licencias serán concedidas, siempre que lo permitan las necesidades del servicio dentro del mes siguiente al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Art. 38. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

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

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: Hijos y nietos; en línea recta ascendente: Padres y abuelos, y en línea colateral: Hermanos.

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

- 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 y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá justificarse documentalmente.

f) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. Este derecho se reconoce igualmente para las trabajadoras que sean madres adoptivas.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad donde preste servicios el trabajador y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, serán los que recoja el correspondiente Real Decreto por el que se aprueba el calendario laboral, así como los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

CAPITULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 39. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con suspensión del contrato tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

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

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

En todo caso se aplicará en este apartado la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, al número 4 del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de parto y adopción.

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

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

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

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

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

Art. 40. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento y al Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.

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

2. En los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de tres años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

4. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, debe optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesa en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará, mientras concurren las circunstancias de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso a una plaza vacante en los términos expresados en el punto 3.

Finalizado el motivo que dio lugar a la declaración de incompatibilidad, el trabajador deberá solicitar el reingreso en un plazo máximo de treinta días. En caso de no hacerlo quedará en situación de la excedencia voluntaria prevista en el punto 1 del presente artículo.

Art. 41. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con el Estatuto del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO XII

Régimen disciplinario

Art. 42. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento o persona en quien delegue, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y

sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la sanción.

Art. 43. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres o cinco días al mes.
- e) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los Servicios.
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes, de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- l) El ejercicio de actividades, profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en beneficio propio.
- n) Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- o) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- p) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometidos en relación con el desarrollo de sus funciones.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del Servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- g) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- i) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- j) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

k) La violación del derecho al respeto de la intimidad del trabajador y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

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

Art. 44. Sanciones.-1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. Para las sanciones por faltas leves se oirá al interesado y no será preciso la previa instrucción de expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente previa comunicación de la misma por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores, haciendo constar la fecha y su motivación.

3. 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 ambos 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.

Art. 45. Prescripción de faltas.-Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido 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.

Art. 46. Tolerancia o encubrimiento de faltas.-Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se establezca en la legislación vigente, 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 de los trabajadores, así como la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 47. Abuso de autoridad.-Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a los órganos competentes.

CAPITULO XIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 48. Organización y participación en materia de seguridad e higiene.-1. 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 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 de los Comités de Seguridad e Higiene.

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

dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causas de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación y agentes materiales que pudieran 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 y deberá contener los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de protección, prevención de mejoras del medio ambiente, adaptación de locales e instalaciones, programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Ministerio de Sanidad y Consumo dispondrá de equipos y medios técnicos especializados. Concertará los Servicios médicos correspondientes y, en caso necesario, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 49. *Comités de Seguridad e Higiene*.-1. Se crearán Comités de Seguridad e Higiene en aquellos Centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos, que se encargarán de velar por el cumplimiento de las normas establecidas en esta materia. Los Comités de Seguridad e Higiene se constituirán dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La composición de estos Comités será paritaria, pudiéndose designar hasta seis personas por cada parte, siendo los de la parte social designados por el Comité de Empresa.

3. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo desarrollarán las siguientes funciones:

a) Elaborar, aplicar y realizar el seguimiento de los planes de prevención de riesgos profesionales de las instalaciones y servicios, así como colaborar en los generales de la Administración.

b) Fomentar y promover la participación de todo el personal, proponiendo iniciativas sobre métodos y procedimientos para una efectiva prevención de riesgos profesionales.

c) Vigilar y controlar la obligada observancia de las medidas legales y reglamentarias, informando de las deficiencias o incumplimiento de las mismas.

d) Investigar, analizar y estudiar todos los accidentes e incidentes que ocurran en el ámbito de su competencia, valorando su causa y circunstancias proponiendo las medidas convenientes para evitar su repetición.

e) Estudiar y, en su caso, resolver las posibles discrepancias que puedan surgir como consecuencia de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos profesionales. Agotadas las posibilidades en el ámbito de su competencia, dar traslado del tema al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo provincial.

f) Conocer y, en su caso, estudiar la dotación de prendas y dispositivos de protección de personal propio o ajeno que trabajen en la instalación, tutelando su adecuada utilización.

g) Proponer la paralización de aquellos trabajos que impliquen un riesgo inminente y grave de accidente.

h) Informar mensualmente al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo provincial de las acciones y actuaciones realizadas.

i) Establecer programas de formación para que todo el personal adquiera los conocimientos generales, técnicos y específicos que sirvan de soporte y perfeccionamiento de las técnicas de prevención.

Art. 50. *Servicios Médicos de Empresa*.-1. El Ministerio de Sanidad y Consumo organizará los servicios de salud necesarios para la prevención de la salud y asistencia sanitaria de los trabajos comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio.

2. El Ministerio deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, que así se exija, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Art. 51. *Trabajos durante el período de gestación*.-Durante el período de gestación, si la mujer trabajadora desarrolla tareas que pueden ser perjudiciales para su salud o la del feto, será trasladada a un puesto de trabajo adecuado a su estado, previo informe de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, del Comité de Empresa o delegados de personal.

Art. 52. *Disminución de capacidad*.-El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

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

Art. 53. *Reconocimientos médicos*.-1. El Ministerio de Sanidad y Consumo promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios

para la prevención de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

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

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

Art. 54. *Dotación de vestuario de trabajo*.-El Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, según corresponda, proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

1. Ordenanzas y Recepcionistas: Cada dos años dispondrán de un equipo completo, alternando temporada de invierno y de verano.

a) Invierno:

Un traje azul marino o chaqueta y falda del mismo color.

Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.

Cuatro camisas blancas manga larga/cuatro blusas blancas manga larga.

Cuatro pares de calcetines/ocho pares de pantys.

Un par de zapatos negros.

Un cinturón negro.

Un jersey azul marino o chaleco del mismo color.

b) Verano:

Un traje gris o chaqueta y falda gris.

Una corbata negra o azul marino/un lazo gris.

Cuatro camisas blancas manga corta/cuatro blusas blancas manga corta.

Cuatro pares de calcetines.

Un par de zapatos negros.

En los años que no se percibiese dotación completa se recibirán los siguientes complementos:

a) Invierno:

Una corbata negra o azul marino/un lazo azul.

Un par de zapatos negros.

Tres camisas blancas manga larga/tres blusas blancas manga larga.

Cuatro pares de calcetines/ocho pares de pantys.

b) Verano:

Una corbata negra o azul marino/un lazo gris.

Un par de zapatos negros.

Tres camisas blancas manga corta/tres blusas blancas manga corta.

En los supuestos de personal de nuevo ingreso, se le proporcionará dotación completa doble de verano y de invierno, en lo referente a trajes.

Al personal de Recepción se le suministrará, además, una prenda de abrigo cada tres años.

2. Personal de Limpieza: Cada año recibirán dos batas y un par de zuecos.

3. Personal de Laboratorio: Cada año recibirán dos batas y un par de zuecos.

4. Personal de Oficinas: Cada dos años recibirán alternativamente un equipo de invierno o de verano.

a) Invierno:

Un anorak.

Una chaquetilla gris.

Un pantalón gris.

Cuatro pares de calcetines grises.

Un par de zapatos negros. En los casos de Electricistas y Fontaneros, los zapatos serán con suela de goma.

Un jersey gris.

Un cinturón.

Cuatro camisas grises manga larga.

b) Verano:

Un pantalón gris.

Cuatro camisas grises manga corta.

Un par de zapatos negros.

En los años que no se percibiese dotación completa, se recibirán los siguientes complementos:

a) Invierno:

Un par de pantalones.

Tres camisas grises manga larga.

Cuatro pares de calcetines.

Un par de zapatos negros.

b) Verano:

Un par de pantalones.
Tres camisas grises manga corta.
Cuatro pares de calcetines.
Un par de zapatos negros.

El personal de Construcción, Pintura, Carpintería, Calefactores, Fontanería, Electricidad y Tapicería recibirán, además, cada año, dos monos blancos o azules, un par de zapatillas y un par de guantes de trabajo.

5. Personal de Reprografía: Cada año dos batas blancas.

6. Personal de Almacén: Lo mismo que el personal de Oficios, más una bata azul por año.

7. Mozos: Además del equipo habitual del personal de Oficios, cada año recibirán un mono azul y un par de guantes de trabajo.

8. Personal de Medios Audiovisuales: Además del equipo habitual del personal de Oficios, cada tres años recibirán alternativamente un equipo completo, de verano o invierno, similar al de Ordenanzas y Recepcionistas (sin complemento).

9. Ayudantes de Oficios (Camareros): Cada dos años recibirán un solo equipo compuesto por:

Una chaquetilla blanca con forro.
Tres camisas blancas manga larga.
Tres camisas blancas manga corta.
Tres pares de zapatos negros.
Tres pares de pantalones negros.
Cuatro pares de calcetines.

10. Ayudantes de Oficios (Camareras): Cada dos años recibirán un solo equipo compuesto por:

Dos faldas azul marino.
Tres blusas blancas manga larga.
Tres blusas blancas manga corta.
Una chaqueta punto azul.
Un par de zapatos negros.
Un par de zuecos.
Ocho pares de pantys.
Dos batas azules.
Seis delantales blancos.

Complementos:

Un par de zapatos.
Un par de zuecos.
Cuatro pares de pantys.

11. Ayudantes de Oficios (personal de Cocina femenino): Cada dos años recibirán el siguiente equipo:

Dos faldas azul marino.
Tres blusas blancas manga larga.
Tres blusas blancas manga corta.
Una chaqueta de punto.
Un par de zapatos.
Un par de zuecos.
Ocho pares de pantys.
Tres batas blancas.
Seis delantales blancos.
Tres gorros blancos.

Complementos:

Dos batas blancas.
Dos delantales blancos.
Cuatro pares de pantys.
Un par de zuecos.

12. Oficiales de Oficios (Cocineros): Cada dos años recibirán el siguiente equipo:

Tres pantalones a cuadros.
Tres chaquetillas blancas.
Tres gorros.
Un par de zapatos.
Un par de zuecos.
Seis delantales blancos de cocina.

Complementos:

Un par de pantalones a cuadros.
Una chaquetilla blanca.
Un par de zuecos.
Dos delantales blancos de cocina.

13. Personal destinado en el Lazareto de Mahón.-Cada dos años recibirán el siguiente equipo con la dotación complementaria en años alternativos que se detalla:

1. Encargada general:

Dos faldas azul marino.
Dos blusas de color.
Una chaqueta azul marino sin forro.
Un jersey.
Cuatro pares de pantys.
Un par de zapatos.

Complementos:

Dos blusas de color.
Cuatro pares de pantys.
Un par de zapatos.

2. Personal de Marinería (Oficial y Ayudante de Oficios):

Dos pares de pantalones azules.
Tres camisas azules.
Un jersey cuello a la caja.
Un chaquetón 3/4 (cada tres años).
Un traje de agua (chaqueta, pantalón y botas de plástico).
Un par de zapatos negros.
Cuatro pares de calcetines.
Un cinturón.

Complementos:

Dos pares de pantalones azules.
Tres camisas azules.
Dos pares de zapatillas.
Un jersey.

3. Ayudantes de Oficios (Costura):

Dos batas a cuadros marrones.
Dos delantales a juego con la bata.
Dos pares de zapatillas.

4. Ayudantes de Oficios (Lavadero):

Dos batas a cuadros marrones.
Dos delantales a juego.
Dos delantales de plástico.
Dos pares de zapatillas.

Complementos:

Dos delantales de plástico.
Dos pares de zapatillas.

5. Ayudantes de Oficios (Cocina):

Tres batas blancas manga corta.
Tres delantales a juego.
Dos gorros.
Dos pares de zapatillas.

Complementos:

Dos pares de zapatillas.
Dos delantales.

6. Personal de Cocina (Cocineros y Pinches):

Tres pares de pantalones a cuadros.
Tres chaquetillas blancas.
Dos gorros.
Dos pares de zapatillas.
Cuatro delantales blancos.

Complementos:

Dos pares de zapatillas.
Dos delantales blancos.

7. Camareras de Comedor:

Dos batas azules a cuadros.
Una falda azul marino.
Dos camisas azul claro.
Dos batas negras con ribetes en blanco.
Dos delantales blancos.
Dos pares de zapatillas.

Complementos:

Dos camisas azul claro.
Dos delantales blancos.
Dos pares de zapatillas.

8. Camareras de Habitaciones:

Dos batas a rayas rosas.
Dos delantales a juego.
Dos batas azules a cuadros blancos.
Dos delantales a juego.
Dos pares de zapatillas.

Complementos:

Una bata a rayas rosa.
Una bata azul a cuadros blancos.
Dos pares de zapatillas.

9. Camareros:

Dos pares de pantalones negros.
Dos camisas blancas.
Un lazo negro.
Un par de zapatos negros.
Cuatro pares de calcetines.

Complementos:

Un par de pantalones.
Dos camisas azules manga corta.
Un par de zapatos negros.
Cuatro pares de calcetines.

10. Personal de Oficios:

Una chaquetilla.
Un par de pantalones.
Cuatro camisas grises manga larga.
Dos pares de zapatillas.
Un cinturón.

Complementos:

Tres camisas grises manga corta.
Dos pares de zapatillas.

El personal fijo no discontinuo recibirá un segundo pantalón.

CAPITULO XIV**Retribuciones**

Art. 55. Estructura retributiva.—Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Salario base.
Antigüedad.
Complemento Personal Transitorio.
Complemento de Compensación Horaria.
Pagas Extraordinarias.
Complemento de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.
Complemento de Especial Responsabilidad.
Horas Extraordinarias.
Indemnización por Residencia.
Indemnización por Razón del Servicio.

Art. 56. Salario base.—El salario base es la retribución que corresponde a cada trabajador, fijada por unidad de tiempo, en función de su nivel y de acuerdo con los importes mensuales que se especifican en el anexo II de este Convenio.

Art. 57. Antigüedad.—1. El personal afectado por este Convenio percibirá 2.850 pesetas mensuales (equivalentes a 39.900 pesetas por año) en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Departamento o su Organismo autónomo, a partir de 1 de enero de 1985.

2. Las cantidades que a 31 de diciembre de 1984 vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad u otro de naturaleza análoga determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

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

Art. 58. Complemento Personal Transitorio.—Para los trabajadores que vengán percibiendo un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción sobre el exceso de las retribuciones, según categoría profesional y nivel, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Incremento de retribuciones derivadas de negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos vigente en cada momento, como límite de crecimiento en la Masa Salarial.

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 a la categoría a que pertenezca el trabajador y de la cantidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

3. Incrementos derivados del cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos complementos, a excepción de horas extraor-

dinarias, indemnizaciones y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Art. 59. Complemento de Compensación Horaria.—El personal laboral procedente del extinguido Organismo autónomo de Medios de Comunicación Social del Estado percibirá un complemento de compensación horaria, por un importe de 7.500 pesetas mensuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Art. 60. Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

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

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

2. Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

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

Art. 61. Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad.—1. En razón de la peligrosidad, penosidad o toxicidad, los puestos de trabajo del Centro de Investigación y Control de la Calidad y de los talleres de la sede central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 11.317 pesetas mensuales en doce mensualidades.

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

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

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

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

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

Art. 62. Complemento de especial responsabilidad.—Tiende a retribuir a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, o de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable, no teniendo, en consecuencia, carácter consolidable.

Este complemento revestirá las siguientes modalidades:

1. Jefes de Unidad del Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas: Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando las categorías profesionales de Técnico-Jefe o Titulado superior, ambos nivel I, desempeñan sus funciones en el Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas, estando al frente de las diferentes unidades analíticas, por una cuantía anual de 90.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

2. Atención al público: Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que realizan sus funciones en oficinas de información al público, dependientes de la Secretaría General Técnica del Departamento, Oficina Mayor y Instituto Nacional del Consumo, por una cuantía anual de 36.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

3. Especialistas de grupo: Este complemento lo percibirá el personal de oficio perteneciente a los grupos y categorías que a continuación se relacionan:

Grupo	Categoría
4	Operador de Offset (nivel 4).
4	Operador de Fotocopiadora y Multicopista (nivel 6).
4	Especialista manipulador de primera A. D. (nivel 4).
4	Manipulador de Almacén de Distribución (nivel 6).
4	Teclista (nivel 3).
4	Oficial de primera Linotipista (nivel 3).
4	Corrector de Composición (nivel 3).
4	Oficial de segunda Rotativa (nivel 3).
4	Oficial de segunda Reparación y Montaje (nivel 3).
5	Jefe de Taller (nivel 3).
5	Oficial (nivel 4).
5	Ayudante de Oficios (nivel 6).
5	Maestro de Oficios (nivel 3).
5	Encargado de Taller (nivel 3).
5	Encargado de Obra (nivel 3).
5	Oficial de Oficios (nivel 3).
7	Oficial (nivel 4).
7	Ayudante de Oficios (nivel 6).
7	Ayudante de Oficios discontinuo (nivel 6).

El importe anual de este complemento será de 36.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con el de especial responsabilidad del apartado 4 del presente artículo.

4. Jefes de Departamento de Oficios: Son los trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Jefes de Taller, Maestros de Oficios o Encargado de Taller (nivel 3), realizan las funciones o jefaturas de los siguientes Departamentos de Oficios del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo:

Electricidad.
Fontanería.
Chimaneación.
Albanilería.
Pintura.
Tapicería.
Rotulación.
Mecánica.
Carpintería.
Audiovisuales (uno en Sanidad y Consumo y otro en el Instituto Nacional de Consumo).
Lazareto de Mahón.

La cuantía se establece en 72.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

5. Encargado de Almacén de Distribución: Retribuye la actividad de los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Encargado de Almacén de Distribución (nivel 3).

La cuantía de este complemento es de 72.000 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

6. Encargado general Lazareto de Mahón: Retribuye la actividad del trabajador que, ostentando la categoría profesional de Encargado general (nivel 3, grupo 7.º), tiene la responsabilidad del mantenimiento de la citada residencia, así como la coordinación de todos los trabajadores de oficios de la misma.

La cuantía se establece en 72.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

7. Jefe de Cocina: Este complemento retribuye al trabajador que ostenta la categoría profesional de la misma denominación en el grupo 7 (personal Lazareto de Mahón).

La cuantía se establece en 72.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

8. Manejo de fondos: Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo que suponga una especial responsabilidad en relación con el manejo de fondos públicos, recaudación de tasas o funciones de caja pagadora.

La cuantía se establece en 60.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

9. Gestión de fondo documental: Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo que suponga una especial responsabilidad en los servicios de Biblioteca del Departamento e Instituto Nacional del Consumo, siempre que realicen las funciones de gestión, catalogación, clasificación, atención al público y asesoramiento documental.

La cuantía se establece en 60.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

10. Disponibilidad funcional: Este complemento retribuye al personal de la categoría de Ordenanza, con objeto de compensar una disponibilidad funcional que permita la realización de las tareas de reprografía.

El importe anual de este complemento será de 36.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

11. Especial cualificación informática: Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que ostenten una categoría profesional incluida en el grupo 2.º (personal de informática).

La cuantía anual para cada nivel son las que se detallan a continuación, distribuidas en doce mensualidades.

Nivel	Categoría profesional	Pesetas/año
1	Analista	264.792
2	Analista-Programador	240.000
3	Programador	204.792
4	Operador de Sistema	143.792
6	Grabador	102.396

12. Disponibilidad horaria: Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, funciones en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios.

En el supuesto que la jornada de trabajo efectivo, en el cómputo semanal, supere las cuarenta horas, se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de las citadas horas.

En relación con lo indicado, este complemento será percibido por los trabajadores de la categoría de Agentes de Inspección que desempeñen sus servicios en el Instituto Nacional del Consumo y en la Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla, así como por los trabajadores de la categoría de Agentes de Sanidad Exterior que desempeñen sus servicios en las Direcciones Provinciales y Unidades Administrativas Periféricas del Departamento en puertos, aeropuertos, fronteras y TIR.

La cuantía anual de este complemento es de 60.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

El importe anual de este complemento no podrá sobrepasar la cantidad reservada en masa salarial para el mismo.

Art. 63. Horas extraordinarias.-1. Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

2. Las realizadas en sábados, domingos o festivos se abonarán con un incremento del 100 por 100 y las nocturnas (entre las veintidós y las seis horas), se abonarán con un incremento del 150 por 100, en ambos casos, sobre el resto de las horas extraordinarias.

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

4. Se reducirá al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

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

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

En la que:

SBM = Salario base mensual.
GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.
A = Antigüedad anual.
CS = Complementos salariales anuales.
D = Número de domingos al año.
F = Número de festivos abonables al año.
V = Número anual de días de vacaciones.

Art. 64. Indemnización por residencia.-1. Los trabajadores destinados en Ceuta y Melilla percibirán la indemnización por residencia según importe que se fija en el anexo III. Los importes fijados en el citado anexo son referidos a doce mensualidades.

2. Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio, que vinieran percibiendo la indemnización por residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro, manteniéndose para sus actuales perceptores, en concepto de indemnización personal no absorbible, en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Art. 65. Personal con jornada reducida.-El personal que tenga reconocida una jornada de trabajo inferior a la dispuesta en el artículo 27 percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada, incluyendo las pagas extraordinarias.

Art. 66. Indemnizaciones por razón del servicio.-1. Comisiones de Servicio.-Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

2. Dietas.-Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas,

condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con lo que sigue:

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

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

Art. 67. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el IPC previsto para 1990 sea superado por el IPC registrado en el ejercicio, se aplicará una revisión salarial en los términos y condiciones establecidas en el acuerdo suscrito en la Mesa de Personal Laboral el 3 de abril de 1990.

CAPITULO XV Acción Social

Art. 68. *Anticipos reintegrables a largo plazo.*—1. El personal laboral fijo podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta un importe de dos mensualidades del salario base líquido (descontado Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). La concesión se efectuará, en su caso, según el baremo que se apruebe y la amortización se realizará en un plazo hasta catorce meses.

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

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

Art. 69. *Anticipos a cuenta.*—El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mes siguiente al de la concesión, excepto los anticipos que puedan concederse en el mes de diciembre que, por razón presupuestaria, serán reintegrados en el mismo mes.

Art. 70. *Baja por enfermedad.*—En los casos de baja por maternidad e incapacidad laboral transitoria, legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses ininterrumpidos.

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

Art. 71. *Ayudas económicas.*—1. Se podrán establecer las siguientes ayudas económicas:

a) De hasta 10.000 pesetas mensuales a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos disminuidos psíquicos o físicos.

b) De hasta 6.000 pesetas mensuales a padres de hijos menores de seis años que asistan a guarderías.

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

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

CAPITULO XVI Fomento del empleo

Art. 72. *Jubilación obligatoria.*—1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

Art. 73. *Jubilación voluntaria.*—1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 1194/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio).

El trabajador deberá solicitar su jubilación con seis meses de antelación al cumplimiento de dicha edad, a fin de respetar el turno de

promoción interna establecido en el capítulo V de este Convenio y poder ser sustituido por un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

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

3. A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en el párrafo anterior, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los Organismos correspondientes de la Seguridad Social.

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

CAPITULO XVII Derechos de representación sindical

Art. 74. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—1. El Comité de Empresa es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses, constituyéndose en aquellos Centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En los Centros en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, las competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de Personal.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral constituirá un único Centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Ministerio de Sanidad y Consumo y Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Hasta que se celebren nuevas elecciones sindicales se considerarán como Centros de trabajo los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

Art. 75. *Competencias del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa ejercerá las atribuciones conferidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia.

Art. 76. *Derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—1. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

2. Derecho a la utilización de fotocopiadora y multicopista y demás redes normales de comunicación del Organismo para uso interno del Comité y Delegados en materia laboral, todo ello en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

3. Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones de anuncios deberán estar en lugar claramente visible y será de uso exclusivo para la comunicación con los trabajadores.

4. En la vía de facilitar la información legal de los Comités, recibirán diaria y puntualmente un ejemplar del «Boletín Oficial del Estado» por cuenta del Organismo.

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

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

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

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

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

9. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

10. Cada miembro del Comité o Delegado de Personal tendrá una acreditación, expedida por la Dirección, que le permitirá identificarse como tal y el libre acceso y circulación por las dependencias sin perturbar el trabajo normal.

11. En el desarrollo de su función sindical, los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción que correspondan, siempre que la Comisión de Servicios esté debidamente autorizada.

Art. 77. *Garantías del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*-1. Gozarán de garantía contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta tres años después de la finalización de su mandato.

2. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

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 751 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 los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la suficiente antelación.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones con la dirección, ni el de los desplazamientos para dichas reuniones.

3. Posibilidad de computar globalmente dentro de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y con comunicación expresa a la Dirección del Centro las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de los miembros, asimismo se podrán computar trimestralmente, poniéndolo en conocimiento de la Dirección del Centro.

4. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. En caso de que las necesidades del servicio impidiese que se realice esta información, el Centro directivo expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

5. En el ámbito del Centro de trabajo, las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser negociadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro.

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

Art. 78. *Del Comité Intercentros.*-1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal por las Centrales Sindicales representadas.

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

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

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

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

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

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

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

7. Sus miembros tendrán derecho al percibo de dietas cuando sean convocadas por las autoridades competentes en materia de personal del Ministerio o por otros órganos de la Administración Civil del Estado, competentes en materia retributiva y hasta un máximo de seis reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

8. Serán funciones de este Comité las siguientes:

a) Conocer, antes de su publicación, las bases generales de convocatorias de provisión de vacantes, tanto las de traslado, promoción, como las libres, pudiendo formular observaciones no vinculantes, en el plazo de siete días.

b) Conocer mensualmente la relación de los perceptores de este Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, afectados por el

presente Convenio, con expresión de los importes íntegros mensuales de todas sus retribuciones.

c) Ser oído en las decisiones y sobre las cuestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de diez días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

d) Conocer la situación de la plantilla y vacantes trimestralmente, debiendo ser escuchado para la provisión de dichas plazas.

e) Emitir informe en materia de clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

Art. 79. *De la Comisión negociadora del Convenio.*-Para la negociación y revisión del Convenio, se constituirá una Comisión cuyos miembros (trabajadores de plantilla en activo), deberán estar nombrados a los treinta días de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del último Convenio Colectivo. La representación de los trabajadores a la citada Comisión será de 12 miembros, nombrados por las Centrales Sindicales y Organizaciones de Trabajadores legalmente constituidas que hayan obtenido en las últimas elecciones sindicales del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, como mínimo un 10 por 100 de sus representantes (Comités y Delegados de Personal). Se guardará la proporcionalidad de los resultados electorales, pudiendo nombrar asesores con voz pero sin voto.

Art. 80. *De las Secciones Sindicales.*-1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Instituto Nacional del Consumo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar asambleas y reuniones según se establece en el artículo 81 de este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las Unidades Administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un sindicato ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

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

3. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos. La representación de las Secciones Sindicales serán ostentadas por los trabajadores en activo con arreglo a la escala establecida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses de la Confederación o Sindicato al que represente y a los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre los mismos y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y los recogidos en el presente Convenio, así como las recogidas en el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación 143 del mismo Organismo Internacional.

Art. 81. *Derecho de reunión.*-1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y las Organizaciones Sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas.

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

3. Durante el período de negociación colectiva, no se establece límite en el número de asambleas a celebrar en horas de trabajo, siempre que éstas se celebren fuera del horario de atención al público.

Art. 82. *Cuota sindical y aportación voluntaria al Comité.*-Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, y a requerimiento de cualquier Sindicato, la Administración descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Segunda.-Las cuantías a que se hace referencia en el anexo III de indemnización por residencia en Ceuta y Melilla, no serán aplicables a aquellos trabajadores que, como consecuencia de su aplicación, les corresponda percibir una cuantía inferior, manteniendo el derecho a continuar percibiendo la cuantía actualmente reconocida hasta que alcancen el importe que corresponda a su nivel.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I
Categorías*Grupo 1.º Personal de Administración y Técnico*

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

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

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

Agente de Inspección (nivel 3): Es el trabajador que realiza funciones de inspección y control, comprobación de documentos y demás datos relacionados con los productos y servicios de uso y consumo, emisión de informe cuando proceda y tareas administrativas, que se deriven de las funciones señaladas, no encomendadas a niveles superiores.

Agente de Sanidad Exterior (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que, bajo la dirección de los responsables de las Unidades de Sanidad Exterior realiza las siguientes tareas:

a) Comprobación del cumplimiento del Reglamento Sanitario Internacional (RSI).

b) Colaborar en las inspecciones técnico-sanitarias de puertos, aeropuertos, fronteras, así como de los medios de transporte internacionales.

c) Colaborar en el control y vigilancia higiénico-sanitaria en el tráfico internacional de mercancías.

Traductor (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que está encargado de llevar a cabo las traducciones necesarias que precise el Departamento.

Relaciones Públicas (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que está encargado de las relaciones públicas del Ministerio.

Delineante (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio, debiendo poseer conocimientos de:

Aritmética, álgebra, geometría y trigonometría.

Dibujo de perspectiva.

Dibujo cartográfico.

Sombreados.

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

Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.

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

Auxiliar Administrativo (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de nivel inicial, tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y similares.

Integraciones al grupo 1.º:

Redactor (nivel 1).

Administrador (nivel 1).

Jefe de Administración (nivel 1).

Encargado Administrativo (nivel 2).

Taquigrafo Redactor (nivel 2).

Ayudante de Redacción (nivel 2).

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

Grupo 2.º Personal de Informática

Analista (nivel 1): Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984.-Es el trabajador que verifica análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los

mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Analista Programador (nivel 2): Titulación específica equivalente al grupo B, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis y realiza las pruebas que garanticen la adecuación de los mismos.

Programador (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en el ordenador.

Operador de Sistema (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas lógicas observadas.

Grabador (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984.-Es el trabajador que tiene la función de introducir en el ordenador los datos de las aplicaciones que le sean suministradas, para lo cual conocerá suficientemente el teclado y funciones de la máquina correspondiente.

Grupo 3.º Personal de Laboratorio

Técnico Jefe (nivel 1): Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984.-Es el trabajador que dirige, dentro de cada Unidad de Laboratorio, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando directo sobre los Titulados Superiores a su cargo y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

Titulado Superior (nivel 1): Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984.-Es el trabajador que desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación, dentro de las actividades del laboratorio.

Titulado Medio (nivel 2): Titulación específica equivalente al grupo B, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza las funciones propias de su titulación, dentro de las actividades de laboratorio, bajo la supervisión, en su caso, de sus superiores.

Ayudante Técnico (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que, bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio, así como análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que le indiquen las normas y especificaciones y cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de análisis y de extender los boletines correspondientes.

Auxiliar de Laboratorio (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza funciones que no impliquen responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en la realización de trabajos sencillos, se ocupa de mantener en perfectas condiciones el material e instalaciones de los puestos de trabajo, así como su limpieza.

Grupo 4.º Personal de Imprenta, Reprografía y Distribución

Encargado del Departamento de Repografía (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de este Departamento. Tiene a su cargo la puesta en marcha de los trabajos correspondientes, lleva el control de las tiradas y responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

Encargado de almacén de distribución (nivel 3): Es el trabajador responsable del almacén coordinando y dirigiendo al personal del mismo.

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

Operador de Offset (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que posee los conocimientos necesarios para el manejo de una máquina de esta denominación y lleva a cabo su trabajo con la misma.

Operador de fotocopidora y multicopista (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que se encarga de la obtención de copias, de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza de la máquina y la puesta a punto para su funcionamiento.

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

Integración en el grupo 4.º:

- Teclista (nivel 3).
- Oficial 1.ª Linotipista (nivel 3).
- Corrector de Composición (nivel 3).
- Oficial de 2.ª Rotativa (nivel 3).
- Oficial de 2.ª Reparación y Montaje (nivel 3).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel dentro del grupo de personal de Imprenta, Reprografía y Distribución.

Grupo 5.º Personal de Conservación y Ociosos Varios

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

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

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

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

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

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

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

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

Integración al grupo 5.º:

- Maestro de Oficios (nivel 3).
- Encargado de Taller (nivel 3).
- Encargado de Obra (nivel 3).
- Oficial de Oficios (nivel 3).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de Conservación y Oficios Varios.

Grupo 6.º Personal de Control, Vigilancia y Subalterno

Recepcionista Jefe (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que se encarga de coordinar y dirigir al personal de recepción y control, con arreglo a las instrucciones recibidas.

Recepcionista (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que se encarga de recibir, orientar e informar a todas aquellas personas que visiten los edificios, así como de vigilar y controlar las entradas y salidas de objetos y material en los Centros de trabajo.

Vigilante nocturno (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que tiene a su cargo, durante la noche, la vigilancia de los locales de cada Centro de trabajo.

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

Vigilante de aparcamiento (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que se encarga de la ordenación, control y vigilancia de los vehículos estacionados en los Centros.

Ordenanza (nivel 7): Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984.-Es el trabajador que ejerce las funciones de información y orientación de los visitantes, entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares relacionadas con las actividades de la Unidad.

Integración al grupo 6.º:

- Repartidor (nivel 6).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de Control, Vigilancia y Subalterno.

Grupo 7.º Personal del Lazareto de Mahón

Jefe de Taller (nivel 3): Es el trabajador que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas, o por sí solo,

desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

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

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

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

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

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

ANEXO II**TABLA SALARIAL 1990**

Nivel	Salario base	
	Mensual	Anual
1	162.651	2.277.114
2	130.073	1.821.022
3	106.253	1.487.542
4	96.217	1.347.038
6	80.254	1.123.556
7	79.507	1.113.098
8	73.661	1.031.254

ANEXO III**COMPLEMENTO RESIDENCIA CEUTA Y MELILLA**

Nivel	Importe	Incremento por trienio reconocido
1	886.531	59.140
2	638.283	44.703
3	502.386	35.500
4	502.386	35.500
6	313.265	23.667
7	248.288	17.416
8	248.288	17.416

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3646

RESOLUCION de 12 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un repetidor-estación base sintetizado VHF-UHF, fabricado por «Indelec, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Zamudio (Vizcaya).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Industria Electrónica de Comunicaciones, Sociedad Anónima» (INDELEC), con domicilio social en Parque Tecnológico, 108, municipio de Zamudio, provincia de Vizcaya, para la homologación de un repetidor-estación base sintetizado VHF-UHF, fabricado por «Indelec, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Zamudio (Vizcaya);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «CTC, Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave número 4290/1525, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos Garantía de