

Para Patrón de Yate:

Madrid, Barcelona, Cádiz, Vigo, Tenerife, La Coruña, Pasajes, Portugalcte, Santander y Gijón.

Para Patrón de Yate de Altura y Capitán de Yate:

Madrid, Barcelona, Pasajes, Cádiz, Tenerife, La Coruña, Gijón y Vigo.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**25137** RESOLUCION de 24 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.171 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 166, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», de Quel (La Rioja).

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

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 166, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», con domicilio en Quel (La Rioja), carretera de Arnedo, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.171.—24-6-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado B».

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

Madrid, 24 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**25138** RESOLUCION de 1 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 3.182, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 720, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, Sociedad Anónima», de Illueca (Zaragoza).

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

1.º Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 720, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono «El Arenal», sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

2.º Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.182.—1-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

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

Madrid, 1 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**25139** RESOLUCION de 9 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo único para el personal laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial.

Visto el texto del Convenio Colectivo único para el personal laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial, que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1991, de una parte, por representantes sindicales de las Centrales UGT, CC.OO. y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 9 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO UNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FONDO DE GARANTIA SALARIAL

#### PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes de la Administración del Estado designados al efecto por el Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por la parte social por los representantes de U.G.T., CC.OO. y U.S.O.

#### TITULO I

##### CAPITULO I

###### Ambito de aplicación

Artículo 1.º—Ambito Funcional.

1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de las Unidades y Centros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en los correspondientes del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), dentro del territorio nacional.

Las referencias que se hacen en el presente Convenio al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se entenderán realizadas asimismo al Instituto Nacional de Empleo y al Fondo de Garantía Salarial.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal laboral que presta servicios en las unidades y organismos administrativos siguientes:

- a) El Centro de Formación Ocupacional "Hotel Escuela de Marbella", dependiente del INEM.
- b) El Organismo Autónomo Organización de Trabajos Portuarios (O.T.P.).
- c) La Secretaría General para la Seguridad Social y sus Entidades Gestoras.
- d) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- e) Las Consejerías Laborales de las Embajadas de España en el extranjero.

Todo ello sin perjuicio de la posterior adhesión, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto, del personal laboral dependiente de las unidades y organismos citados en los apartados a), b), c) y d) del punto 2 de este artículo.

#### Artículo 2.- Ambito personal.

1. Por personal al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en sus distintas Unidades Administrativas.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, que tengan suscritos contratos de obras o servicios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en sus Unidades Administrativas.

b) El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o, en tanto subsistan, de colaboración temporal.

c) Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se derive de la aceptación de una minuta.

d) El personal laboral "experto docente" sujeto a contrato de obra o servicio determinado, que se rige por lo establecido en su contrato de trabajo y las normas generales de aplicación.

#### Artículo 3.- Ambito temporal.

1. Vigencia.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1992. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1991.

2. Prórroga.- El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 1993, por tática reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 2 meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denuncia.- Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 15 de Enero de 1993.

4. Negociación.- La Comisión Negociadora del siguiente convenio colectivo deberá constituirse en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha mencionada en el punto anterior.

5. Todos los acuerdos en materia de contratación, negociación colectiva o mejoras sociales que se suscriban entre la Administración Pública y las centrales sindicales se tendrán por reproducidos con igual carácter vinculante.

Las mejoras establecidas por disposición legal, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa.

6. En el caso de que el I.P.C. supere el porcentaje de subida recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se procederá a una revisión salarial, de forma individual, en la misma cuantía. A los efectos de desviación de I.P.C. se entenderá la tasa interanual de precios Noviembre sobre Noviembre; dicha revisión será consolidable a todos los efectos.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Artículo 4.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos y centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición, reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 29 de la C.E. y normas de desarrollo.

#### Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio

##### Artículo 5.-

1. Definición y Composición: Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Dicha Comisión estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará formada por las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en la siguiente proporción: UGT, cuatro miembros, CC.OO., cuatro miembros, y USO, un miembro, pudiendo aportarse por ambas partes asesores.

2. Funciones: Las funciones de dicha Comisión serán:

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información, de evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que puedan modificar las condiciones de trabajo.

d) Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la asignación del nivel económico correspondiente a las mismas.

e) Clasificación y propuesta de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario.

f) Participación en la definición de la Oferta de Empleo Público y desarrollo de la misma.

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

h) Emitir informes y propuestas de las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito del presente Convenio.

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

j) Creación de cuantas Subcomisiones sean necesarias para los asuntos competencia de la Comisión y sombramiento de su composición.

k) En caso de conflicto colectivo, la C.P.V.I.E. podrá proponer un árbitro que medie en el trámite de conciliación.

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

4. Régimen de funcionamiento.- Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un Reglamento de funcionamiento de la misma, que deberá aprobarse en la primera reunión posterior al de la constitución de la citada Comisión.

Con carácter ordinario la Comisión se reunirá una vez al mes. No obstante, podrá reunirse cuando causas de urgencia lo aconsejen a instancia de la mayoría de una de las partes en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telegráfica al Presidente y a la otra parte.

5. Disponibilidad Sindical. Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, dispondrá además de un crédito mensual de cuarenta horas sindicales acumulables en uno de los miembros de la V.I.E. o en el trabajador que designe su Sindicato. De este cómputo se excluye el tiempo de viajes y reuniones convocadas por la propia Administración, así como el dedicado a trabajos que se deriven del propio Convenio.

## TITULO II

### CAPITULO I

#### Provisión de Vacantes

##### Artículo 6.- Normas Generales.

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

2. Los puestos de trabajo que según el apartado 1.c del artículo 15 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, modificado por la Ley 23 de 28 de Julio de 1988, puedan ser ocupados por personal laboral, y que respondan a una actividad regular, normal y permanente, serán atendidos por personal laboral fijo.

3. Serán de aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio la Ley 53/84 de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/85, de 30 de abril, en materia de Incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de trabajo por incompatibilidad sobrevenida en aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.3 del presente Convenio.

##### Artículo 7.- Provisión de vacantes para el personal laboral fijo.

1. El procedimiento para la provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEM y FOGASA, se realizará a través de las siguientes fases:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Traslados.
- Promoción.
- Concurso-oposición restringido.
- Concurso-oposición libre.

2. Previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, podrán realizarse de manera independiente traslados y fases de promoción con relación a cada una de las plantillas del Ministerio, INEM y FOGASA.

##### Artículo 8.- Reingreso de excedentes voluntarios.

1. El trabajador en situación de excedencia voluntaria, transcurrido el primer año de la misma podrá solicitar el reingreso en las condiciones establecidas en el artículo 54 del presente Convenio Colectivo.

2. Cuando el reingreso se realice en distinta provincia de la que tenía asignada el trabajador antes de obtener la excedencia, se le concederá derecho preferente para optar en la fase de traslados a la primera vacante de su categoría que se produzca en la provincia de origen.

##### Artículo 9.- Fase de traslados.

1. Criterios. Al inicio de cada trimestre los trabajadores podrán solicitar el traslado a otros Centros o localidades. La Administración resolverá dichas peticiones dentro de cada trimestre, previo informe en la C.P.V.I.E. que se celebre al efecto.

2. Incorporación. Resuelta la fase de traslados, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino, en el plazo máximo de un mes, disponiendo, en el supuesto de que ocasione cambio de residencia y dentro de este plazo, de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias de dicho traslado, no pudiendo renunciarse al mismo ni tampoco solicitar otro nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el nuevo destino.

Excepcionalmente y por razones de servicio podrá demorarse el cese en el destino durante un período máximo de tres meses. El traslado voluntario no dará derecho a indemnización alguna.

3. En caso de necesidad, debidamente justificada y previo acuerdo con el interesado, se podrán autorizar traslados provisionales de personal laboral eventual a localidades y destinos determinados, siempre que la proporción de cobertura de las dotaciones de personal de esta categoría en la provincia de destino sea manifiestamente inferior a la proporción de cobertura en la provincia de origen.

##### Artículo 10.- Fase de promoción.

1. Requisitos. Podrá participar el personal laboral que reúna los requisitos siguientes:

a) El personal laboral fijo que esté clasificado en el nivel o categoría profesional inmediatamente inferior al de la plaza convocada y siempre que posea, al menos, una antigüedad mínima de siete meses en su actual categoría profesional y la titulación específica de la plaza convocada.

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

2. Incorporación. Resuelta esta fase, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en el plazo máximo de un mes, disponiendo dentro de este plazo, cuando se trate de

cambio de localidad, de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias del traslado.

La incorporación al nuevo destino en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

3. La fase de promoción tendrá carácter nacional, deberá convocarse anualmente si la oferta pública y la existencia de vacantes lo permiten, y consistirá en la aplicación de pruebas y baremos profesionales que se consideren procedentes y en ningún caso la promoción se producirá por el mero transcurso del tiempo.

#### Artículo 11.- Concurso-oposición restringido.

Las plazas no cubiertas por promoción se convocarán mediante concurso-oposición restringido.

Excepcionalmente y previa aprobación por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio se podrán convocar plazas para su provisión por concurso - oposición restringido con independencia de los procedimientos de traslados y promoción.

Podrá participar en esta fase:

- a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.
- b) Todo el personal que mantenga o haya mantenido una relación contractual temporal con el Organismo respectivo, de la misma categoría de la plaza convocada, y cuya duración hubiera sido de trescientos sesenta y cinco días al menos, en los cinco últimos años anteriores a la convocatoria.

#### Artículo 12.- Concurso-oposición libre.

El resto de las plazas, junto con las que resulten vacantes una vez concluidas las fases anteriores, se ofertarán mediante convocatoria pública anual, por el sistema de Concurso-Oposición libre, para personal laboral fijo de nuevo ingreso.

El desarrollo de este proceso selectivo, se ajustará a lo establecido al efecto 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.

#### Artículo 13.- Proceso de selección.

1. Convocatorias. Publicidad. Las convocatorias para la provisión de vacantes en las fases de promoción y concurso-oposición restringido, así como el temario por el que han de regirse las mismas, se publicarán en los tablones de anuncios de todas las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las convocatorias para la provisión de vacantes en la fase de concurso-oposición libre, además de la publicación prevista en el párrafo anterior, se anunciarán en el Boletín Oficial del Estado, figurando al menos, el número de plazas, destino, categoría profesional y, en su caso, si se trata de horarios especiales, así como el lugar en el que están expuestas las Bases de la Convocatoria.

Las Convocatorias y sus Bases, aprobadas por el Organismo competente, determinarán los requisitos que han de reunir los aspirantes así como los baremos de méritos y pruebas a realizar, ajustándose en todo momento a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre. Antes de proceder a su publicación, la Administración remitirá copia de las mismas a los representantes designados al efecto por la C.P.V.I.E..

2. Baremo de méritos. Los baremos de méritos a aplicar a cada grupo profesional se confeccionarán por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio. En el supuesto de desacuerdo con el baremo de méritos, la Administración procederá de la forma más adecuada a las necesidades del servicio comunicándolo a dicha Comisión.

3. Organismo de selección. En las fases de promoción, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre se constituirá un Organismo de selección, conforme a lo previsto en el artículo 5.j) de este Convenio, que se responsabilizará de la aplicación de méritos y de la calificación de las pruebas selectivas, y cuyos miembros serán designados por la C.P.V.I.E..

Dicho Organismo de selección deberá estar constituido por un número impar de miembros, de los cuales las Centrales Sindicales firmantes tendrán la siguiente proporción: U.G.T. 2, CC.OO. 2, y U.S.O. 1.

Podrá funcionar una Comisión Permanente de Selección que en todo caso respetará lo establecido en el párrafo anterior.

En ambos casos, para la realización de todas o alguna de las pruebas, la Administración, a propuesta de los Organismos de selección podrá designar asesores, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

#### Artículo 14.- Contratación de personal laboral no permanente.

1. Normas generales. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6.2, cuando las necesidades urgentes del servicio o el déficit manifiesto de las coberturas de plazas lo aconseje, se acudirá a la contratación temporal en los términos del artículo 32 del R.D.2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

2. Procedimiento de selección. La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso, oposición, o concurso-oposición previa convocatoria pública en los tablones de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer. En estos casos la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes designados por la C.P.V.I.E..

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista caracteres de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de idéntica categoría laboral y en la misma localidad, dando preferencia a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación en las mismas. Así mismo, y previa negociación con los representantes designados por la C.P.V.I.E., podrán efectuarse de forma directa contrataciones no superiores a seis meses, mediante los sistemas de selección de las Oficinas de Empleo.

Artículo 15.- Período de Prueba. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un período de trabajo efectivo de:

- Tres meses para Técnicos Superiores y Medios.
- Un mes para el resto de las categorías, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera

fijo de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

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

La I.L.T. motivada por accidente de trabajo, no interrumpirá el período de prueba.

## CAPITULO II

### Movilidad

Artículo 16.- La Movilidad Funcional vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional, y, en todo caso, se acordará por la Administración, previa deliberación con los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

Artículo 17.- Movilidad Geográfica. La movilidad del personal entre Centros de trabajo de distinta localidad, podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

1. Traslado voluntario.

a) Fase de traslado.

b) Mutuo acuerdo.

c) Permuta.

2. Traslado forzoso.

a) Necesidades del servicio.

b) Sanción.

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa y no tendrá, en su caso, otras limitaciones que el número de vacantes que hubiera dentro de la misma categoría o grupo profesional. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

Artículo 18.- Traslado voluntario.

1. Fase de traslado. Será el que se produzca como consecuencia del procedimiento regulado en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

2. Traslado voluntario por mutuo acuerdo.

Excepcionalmente siempre que concurran circunstancias de fuerza mayor que desaconsejen esperar a la resolución de la fase de traslado, se podrá acordar el traslado a petición del trabajador, cuando medie alguna circunstancia debidamente justificada.

La tramitación se realizará mediante solicitud escrita del trabajador que deberá ser resuelta por la Administración, previa la consulta y comprobación oportuna, en el plazo máximo de 30 días, no teniendo derecho a indemnización alguna.

3. Traslado voluntario por permuta.

La permuta podrá efectuarse a instancia de los interesados previa autorización de la Administración.

4. Para los traslados contemplados en los apartados 2 y 3 del presente artículo regirán los plazos de incorporación previstos para la fase de traslado.

De todos los traslados asignados por la aplicación de este artículo se informará a la C.P.V.I.E.

Artículo 19.- Traslado forzoso por necesidades del servicio.

1. Los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad que implique cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo informe del correspondiente Comité o Delegado de Personal y lo autorice la autoridad laboral competente.

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

2. El trabajador trasladado forzosamente tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la provincia de origen.

Para la incorporación de los mismos regirán los plazos establecidos para la fase de traslado.

## TITULO III

### CAPITULO I

#### Clasificación Profesional

Artículo 20.- En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Las modificaciones retributivas que se pudiesen derivar de los procesos de reclasificación profesional, deberán respetar en todo caso los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 22.- La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles enumerados.

Artículo 23.- Las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional figuran como apéndice del presente convenio, si bien con carácter provisional hasta su determinación por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

Al día siguiente de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado se constituirá una Comisión de Clasificación Profesional, integrada por seis miembros, tres designados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres designados por la

Administración, con objeto de estudiar las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional:

**CATEGORIAS PROFESIONALES**

**DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

CATEGORIAS EN VIGOR	NIVEL
Titulado Superior	
Gerente de Comedor	
Subdirector Redacción	
Jefe Sección Redacción	1
Redactor	
Jefe Area	
Jefe División	
Titulado Grado Medio	
Maestro/a Guardería	
ATS Guardería SS.CC.	2
Analista	
Gestor Proyectos	
Jefe Operatoria	
Jefe Cocina	
Jefe Mantenimiento	
Jefe Imprenta	
Jefe 1ª Administrativo	
Técnico Administrativo	
Jefe 2ª Administrativo	
Jefe Sección Taller	
Encargado	3
Regente	
Programador Analista	
Gestor Trabajos	
Jefe Turno	
Programador	
Gestor	
Operador Ordenador	
Ayudante Biblioteca y Archivos	
Cocinero 1ª	
Oficial 1ª de Oficio	
Oficial 1ª Administrativo	
Jefe Equipo	
Jefe Comedor	4
Cocinero	
Ayudante Redacción	

Taquigrafo Redacción

Corrector

Camarero

Gobernante/a

Conductor

Motorista

5

Cuidador/a Guardería

Oficial 2ª Oficio

Oficial 2ª Administrativo

Telefonista

Almacenero

Oficial 3ª Oficios

Audiliar Administrativo

6

Ayudante Cocina

Ayudante Comedor

Conserje

Vigilante nocturno

Subalterno

7

Peón o mozo

Limpiador/a

Personal cocina y limpieza

8

Empleado/a lavadero

**CATEGORIAS A EXTINGUIR**

Oficial Reprografía

Oficial Mantenimiento

Encargado Control

4

Encargado Vigilancia

Telefonista-recepcionista

Ayudante Almacén

**Artículo 24.- Catálogo de puestos de trabajo.**

1.- El catálogo de puestos de trabajo de personal laboral fijo podrá ser modificado de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre la base de las propuestas formuladas por los correspondientes servicios, previo informe de la C.P.V.I.E..

2. Antes del 31 de mayo de cada año se hará publica la relación nominal de personal laboral, con indicación de categoría, antigüedad y destino. Asimismo, se publicará el catálogo de puestos de trabajo por categorías profesionales.

## CAPITULO II

## Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 25.- Trabajos de categoría superior e inferior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, el Organismo competente de la Administración podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Será necesaria la resolución de la Dirección General del Departamento, cuando exceda de tres meses, y de la misma se informará a la C.P.V.I.E..

Artículo 26.- Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio.

Artículo 27.- Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si fuera preciso superar el período de tres meses a propuesta del centro directivo, la Dirección General de Personal del Departamento resolverá sobre la permanencia en dicho desempeño.

Artículo 28.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, previa comunicación escrita al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores.

## TITULO IV

## CAPITULO I

## ESTRUCTURA DEL SALARIO

Artículo 29.- La estructura retributiva del personal comprendido en el presente Convenio, está constituida por los siguientes conceptos:

1. Salario Legal.
  - 1.1. Salario base.
  - 1.2. Plus convenio.
  - 1.3. Complementos salariales:
    - A) Antigüedad.
    - B) Otros personales.
    - C) Pagas extraordinarias.
    - D) De puesto de trabajo.
    - E) Por cantidad o calidad de trabajo.
    - F) De residencia.
2. Percepciones no salariales.

## Salario Legal

Artículo 30.- Salario base. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, cuya cuantía se especifica en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 31.- Plus convenio. Es aquél que engloba aquellos otros conceptos retributivos percibidos con carácter fijo y que, por tanto, no responden a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de complementos salariales. El plus convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales que se definen a continuación, salvo que así se especifique en los mismos.

## Complementos Salariales

## A) Antigüedad.

Artículo 32.- Complemento por antigüedad. Este complemento se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos, y tendrá un valor fijo para todas las categorías por cada trienio.

La antigüedad devengada a 31 de diciembre de 1990 experimentará las siguientes variaciones:

a) El valor del trienio de la antigüedad devengada con posterioridad al 31 de diciembre de 1986 será de 2.850 pesetas.

b) Antigüedad consolidada con anterioridad al 31 de Diciembre de 1986 permanecerá constante.

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

## B) Otros Personales.

Artículo 33.- Complemento personal transitorio. El complemento personal compensado o transitorio se compensará y absorberá según lo establecido en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para el personal funcionario y se computará en un 50 por 100 de su importe la subida referida a salario base y plus convenio, en su caso. No se considerará en ningún caso los trienios ni otros complementos por calidad o cantidad de trabajo.

## C) Pagas Extraordinarias.

Artículo 34.- 1. Pagas extraordinarias. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este 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.

2. A efectos del cómputo del pago de estas pagas se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre al período de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

3. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

#### D) De Puesto de Trabajo.

Artículo 35.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad. Este complemento se percibirá por la realización de trabajos en puestos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos, por la Autoridad Laboral competente. Su cuantía será del 20 por 100 del salario más el Plus Convenio correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 36.- Complemento por nocturnidad. Aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas de la mañana percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si las necesidades del servicio lo permiten, el trabajador podrá disfrutar la misma proporción de tiempo libre.

Si el tiempo de servicios en periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo.

No tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que hubieran sido contratados por realizar su trabajo exclusivamente en jornada nocturna.

Artículo 37.- Complemento de especial responsabilidad. Adoptará las siguientes modalidades:

a) Especialidad: Arquitectos, que además de las labores habituales de su profesión se ocupen de la dirección de obras y redacción de proyectos. Su importe anual para el año 1991 será de 77.076 pesetas, distribuido en doce mensualidades.

b) Especial preparación técnica: Percibirán este complemento todos los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2 en atención a la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando o de destacada cualificación técnica. Su importe anual será de 33.000 pesetas para el nivel 1 y 27.000 pesetas para el nivel 2, distribuidos en doce mensualidades.

c) Atención al público: Los Técnicos administrativos, Oficiales administrativos y Auxiliares administrativos que presten sus servicios en Oficinas de Empleo o Unidades de Prestaciones de las Direcciones Provinciales del INEM, atendiendo funciones de información o de reconocimiento de derechos económicos, así como aquellos trabajadores de la categoría Auxiliar Administrativo que presten sus servicios en la Oficina de Información Administrativa, Oficinas de Información Socio-Laboral y en el Registro Central, percibirán este complemento por importe de 90.000 pesetas anuales distribuidas en doce mensualidades.

d) Especialistas de oficio: Este complemento lo percibirá el personal de oficio de todas las categorías perteneciente a los niveles 3, 4, 5 y 6, por un importe anual de 55.020 pesetas distribuidas en doce mensualidades.

e) Especialidad informática: Este complemento lo percibirá el personal de informática de acuerdo con la Tabla que figura en el Anexo II.

f) Complemento de función administrativa: Percibirán este complemento:

- Los trabajadores de la categoría Jefe 1º Administrativo, Jefe 2º Administrativo y Técnico Administrativo, por un importe anual de 27.000 pesetas distribuidas en doce mensualidades.

- Los trabajadores de las categorías de Oficial 1º Administrativo y Auxiliar Administrativo que no perturban el complemento de atención al público, por importe de 5.040 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades.

Artículo 38.- Complemento de mayor dedicación. Este complemento conllevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo, no excediendo la jornada de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de 40 horas, sin perjuicio de la especial dedicación.

Su importe anual será de 263.928 pesetas, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

En todo caso la concesión del referido complemento se realizará por el Departamento, previa aceptación del trabajador y deliberación en la V.I.E.

#### E) Por Cantidad de Trabajo.

Artículo 39.- Horas extraordinarias. El cálculo del importe de las horas extraordinarias definidas en el artículo 47 del presente Convenio se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = (\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}) / 1711$$

#### F) De residencia.

Artículo 40.- Este complemento se percibirá por los trabajadores que presten servicios en Ceuta y Melilla y su importe será del 25 por 100 del salario base.

#### Percepciones no Salariales

Artículo 41.- 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, y las demás disposiciones que lo desarrollan sobre indemnizaciones por razón de servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

#### NIVEL DE INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

GRUPO	EFFECTOS
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV
6	IV
7	IV
8	IV

## CAPITULO II

## JORNADA Y HORARIOS

Artículo 42.- 1. Jornada. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece en 1.711 horas, distribuidas semanalmente en 37 horas 30 minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establezcan en futuras normas de ámbito superior.

El personal que venga realizando jornada de tarde no será objeto de discriminación alguna respecto de los períodos de descanso y eventuales reducciones de horario que pueda ser de aplicación al personal de mañana.

2. Trabajo efectivo. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 51 del presente Convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

3. Descanso. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 43.- 1. Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso será ésta la que estén obligados a prestar. En este supuesto, a petición del trabajador, la Administración podrá conceder, previa autorización del Ministerio de Economía y Hacienda, la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el artículo anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan. Con carácter previo a las nuevas contrataciones que se realicen en el centro de trabajo para la misma actividad profesional, podrán atenderse en su caso, las peticiones de ampliación de jornada.

2. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la disminución de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones, en al menos, un tercio o un medio, como máximo, de la duración de aquélla. Dicha reducción podrá hacerse extensiva a quienes tengan, a su cuidado, un familiar en 1º o 2º grado de consanguinidad, que padezca una enfermedad grave, debiendo quedar debidamente acreditada la convivencia.

3. Los Trabajadores acogidos al ámbito del Convenio podrán solicitar una reducción de jornada en, al menos, una tercera parte o la mitad, como máximo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Enfermedad Grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad, siempre que se acredite la convivencia con el trabajador.

4. Si el trabajador hubiera sido contratado para una jornada inferior a la normal, el horario que está obligado a realizar es el establecido en el propio contrato de trabajo y, en el caso de no estar especificado, el que viene efectuando en la actualidad.

## Artículo 44.- Horario.

1. El horario de trabajo se adaptará al establecido con carácter general en la Administración Pública, salvo que expresamente se especifique otro horario en el contrato de

trabajo o se acepte voluntariamente, comunicándolo en este caso a los representantes de los trabajadores.

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

## Artículo 45.- Turnos rotativos.

1. En los puestos de trabajo en los que se exija la presencia continua, aún sin llegar a las 24 horas, durante los siete días de la semana, y cuya cobertura se realice por el sistema de turnos rotativos, el personal trabajará obligatoriamente durante 15 turnos en días festivos. No se podrá trabajar más de dos fines de semana o más de dos festivos seguidos. Estas guardias no supondrán una disminución del descanso semanal y quedará a elección del trabajador el disfrute, durante los dos meses siguientes a la realización de la guardia, de los días de descanso correspondientes, previa comunicación y aceptación por parte del responsable del servicio.

2. Los puestos de trabajo del personal de las categorías sometidas al régimen de los quince turnos a que se refiere el punto anterior serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes tipo elaborados de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación laboral.

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

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

Artículo 46.- Los puestos de trabajo informáticos de las Unidades que presten sus servicios en horarios de mañana, de tarde o de noche se determinarán previamente por la Administración y una vez efectuado esto los trabajadores de las respectivas categorías que cubran estos puestos elegirán entre dichos horarios de acuerdo con un baremo de puntuación en el que se contemplen las siguientes variables: Antigüedad, 40 por 100; circunstancias personales, 20 por 100 y adecuación al turno calificada por el Jefe del Servicio, 40 por 100. El personal laboral de nuevo ingreso elegir turno por riguroso orden de oposición.

Los criterios para la elección de horario expuestos en el párrafo anterior se determinarán anualmente y ello tendrá lugar con carácter ordinario dentro del último trimestre de cada año natural para el siguiente; su revisión se hará por la Subdirección General de Informática y Estadística del INEM previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

En la distribución de los horarios se tendrá en cuenta por parte del responsable de la Unidad los solapamientos precisos para un relevo efectivo entre los trabajadores con horario consecutivo.

En el caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su Jefe, para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho.

## Artículo 47.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adquiere 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.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen trimestral al trabajador y a la representación laboral así como la previsión de realización de las mismas.

Semestralmente, se proporcionará a la C.P.V.I.E. resumen de las horas realizadas.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

DEVENGO: Salario hora x 1,75.

COMPENSACION: Dos horas por una.

Artículo 48.- Calendario laboral. Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del Servicio Público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3. del Título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio.

### CAPITULO III

#### Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 49.- Vacaciones anuales.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período de vacaciones anual de un mes natural.

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

3. La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores y deberá ser tenida en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los beneficiarios. Preferentemente, respecto al resto de los meses del año, se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

4. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en los tableros de anuncios antes del treinta de abril de cada año.

5. Todos los casos que se desprendan de la aplicación de este artículo y que tengan una repercusión general en el colectivo de trabajadores afectados por el presente convenio, serán discutidos en la C.P.V.I.E..

Artículo 50.- Licencias no retribuidas.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro de los quince días siguientes al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. El personal contratado por obra y servicio determinado al amparo del Real Decreto 2104/84 para la gestión y desarrollo del Plan F.I.P. que haya cumplido al menos tres años de servicios efectivos, podrán solicitar una licencia sin sueldo no superior a tres años. Dicha licencia será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres años en un período de diez años.

3. Se considerarán licencia no retribuida la asistencia a los cursos de prácticas exigidos en las correspondientes convocatorias de pruebas de acceso a la Función Pública.

Artículo 51.- Permisos retribuidos. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: hijos y nietos; en 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.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficialmente reconocidos durante el tiempo de celebración y los traslados necesarios para las mismas, así como para los exámenes de pruebas selectivas para el ingreso en las distintas administraciones públicas.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deber acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas.

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

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

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, 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.

En caso de que los días 24 y 31 de diciembre sean días no laborables el trabajador podrá utilizar dos días adicionales de permiso retribuido hasta el 15 de enero sucesivo.

Artículo 52.- Suspensión con reserva de puesto. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas, ampliables a 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de adopción si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá solicitar este derecho.

b) En los casos de baja por maternidad e I.L.T. legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses ininterrumpidos.

c) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo, en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

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 sustitutivo o equivalente podrá percibir estas cantidades durante el número de meses que las disposiciones

vigentes determinen como duración del servicio militar o servicio social obligatorios, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

d) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito comarcal, provincial o superior, supuesto en que ser 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.

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

Artículo 53.- 1. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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 tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores que, con un año al menos de antigüedad, sean designados para la realización de programas de cooperación internacional, tendrán derecho a disfrutar de excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo de duración de la misma.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que hubiera cesado en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en una plaza vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 54.- 1. El trabajador en situación de excedencia voluntaria, deberá solicitar su reingreso en 15 días, al menos, antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia, sin cuyo requisito perderá el derecho a su puesto de trabajo, causando baja definitiva en el Organismo correspondiente.

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

3. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

Artículo 55.- 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 los estatutos del sindicato de ámbito comarcal, 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.

Artículo 56.- Extinción del contrato. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

## TITULO V

### Fomento del Empleo

Artículo 57.- Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 de Empleo Público, plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Semestralmente se dará información detallada a la C.P.V.I.E. de las vacantes producidas a nivel de todo el Estado.

Artículo 58.- 1. La edad de jubilación establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia a la Seguridad Social.

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

3. La Administración posibilitará la creación de bolsas de jubilación dentro del capítulo de Acción Social, atendiendo al fomento de la jubilación anticipada.

## TITULO VI

### Formación, Perfeccionamiento Y Promoción Profesional

Artículo 59.- De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. El personal laboral tendrá acceso al Plan de Formación Permanente de Funcionarios del Departamento en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

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

Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones

anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 51, d) de este Convenio.

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

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

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

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma hasta un 50 por 100 de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con el día de trabajo.

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

El trabajador solicitará a la Subsecretaría del Departamento, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo.

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

Se informará trimestralmente a la Comisión de Formación y Promoción Profesional a que se alude en el artículo 60 de este Convenio, de la motivación y volumen de las acciones formativas autorizadas.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o en régimen de concierto con Centros oficialmente reconocidos, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo.

5. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia al mismo se puedan derivar beneficios para la Administración.

6. Los cursos que se refieren en los apartados 4 y 5 del presente artículo se computarán como trabajo efectivo siempre que se realicen dentro del horario que deba cumplir el trabajador.

Artículo 60.- Comisión de Formación y Promoción Profesional. Se crea dentro de la C.P.V.I.E. una Sub-Comisión que podrá efectuar propuestas de planes de Formación Profesional para los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

## TITULO VII

## Régimen Disciplinario

Artículo 61.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título.

Artículo 62.- Faltas disciplinarias. 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:

- 1.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 1.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 1.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
- 1.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

1.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. Serán faltas graves, las siguientes:

- 2.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
- 2.2. 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.
- 2.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 2.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 2.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 2.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- 2.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

2.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

2.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

2.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

2.13. La utilización o difusión, indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la Administración.

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

2.15. Incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento de materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

2.16. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

3. Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 3.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 3.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 3.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 3.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 3.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.
- 3.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 63.- 1. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

Artículo 64.- Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. 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.

2. Por faltas graves:

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

## 3. 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.

Artículo 65.- Procedimiento. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el párrafo anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

## Artículo 66.- Plazos de prescripción.

## 1. Las faltas prescribirán de acuerdo con los siguientes plazos:

- Las leves a los 10 días.
- Las graves a los 30 días.
- Las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

## TITULO VIII

## Seguridad e Higiene en el Trabajo

## Artículo 67.- Principios Generales.

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 correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de precaución de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, a través de sus representantes legales y de los Organos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas

enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

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

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

## Artículo 68.- Estructura territorial.

1. Para la realización y ejecución de este Título se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo de ámbito nacional, provincial y/o comarcal.

2. El Comité Nacional ejercerá, entre otras y como principal función, la coordinación de los distintos Comités Provinciales y Comarcales en cuanto a la vigilancia y cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

3. Los Comités Provinciales y Comarcales se constituirán en los correspondientes ámbitos territoriales con competencia en los distintos Centros de los organismos comprendidos en este Convenio.

4. La constitución de estos Comités se llevará a efecto dentro de los quince días siguientes a la publicación de este Convenio.

Artículo 69.- Medidas. Son obligaciones generales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas fueren de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. Proveer cuanto fuere preciso, tanto para el mantenimiento como para la protección de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

5. Tener a disposición de su personal y de cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. De no existir Comité, a disposición del Vigilante de Seguridad.

6. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos Centros de trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

7. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual, que serán garantizados por la Administración siendo obligatorios para los mismos. En el supuesto de trabajadores que efectúen manipulación de alimentos, estarán obligados a realizar los reconocimientos que la normativa al efecto establezca para obtener y mantener dicha acreditación.

8. Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se dotará de filtros u otras medidas similares a los monitores o pantallas de TRC.

9. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo sin merma económica alguna, cuando a juicio de los servicios médicos o Comité de Seguridad e Higiene, se estime que la permanencia en éste, resulte perjudicial para la madre o el feto y especialmente en los casos en que se trabaje con pantallas o monitores de TRC.

10. La Administración arbitrará los cauces para instrumentar las medidas anteriormente enunciadas, desde la fecha de publicación del presente Convenio.

#### Artículo 70.- Dotación de vestuario.

1. La Administración está obligada a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores a lo normal.

2. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada, un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.

3. Cuando las condiciones de trabajo o medio ambiente exijan una especial protección de los trabajadores, los Centros contarán con dotación de prendas al efecto, independientemente de las que se han determinado como adscripción personal como: guantes de protección o sanitarios, mascarillas, etc.

4. La Administración podrá además facilitar ropa de trabajo o elementos de identificación en los casos no contemplados anteriormente.

5. El trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por la Administración.

6. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, proporcionará el vestuario de trabajo que aparece relacionado en el Anexo III.

## TITULO IX

### Asistencia y Acción Social

Artículo 71.- Los representantes de los Sindicatos firmantes realizarán propuesta independiente de distribución de los fondos destinados a asistencia y acción social en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Empleo, según los acuerdos que se adopten en la Comisión Nacional de Acción Social.

#### Artículo 72

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se constituirá una Subcomisión de Asistencia y Acción Social, de acuerdo con el artículo 5 j) de este Convenio, que tendrá conocimiento de los acuerdos, distribución de fondos, etc., destinados a este apartado, en el ámbito personal de la aplicación del convenio.

## TITULO X

### Derechos de Representación Sindical

#### Artículo 73.- Representación directa.

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

2. A estos efectos, hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, se entenderán como Centros de Trabajo independientes los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

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

4. Los desplazamientos originados como consecuencia de las reuniones de los Comités de Empresa, dentro del ámbito territorial del mismo, y siempre que no excedan en cómputo anual de seis reuniones, serán con cargo a la Administración.

#### Artículo 74.- Secciones Sindicales y liberados de Convenio.

1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

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

2. Los Sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales y liberados de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o Delegados de Personal será:

- De 150 a 300 trabajadores: Uno.
- De 301 a 1000 trabajadores: Dos.
- De 1001 a 4000 trabajadores: Tres.
- De 4001 en adelante: Cuatro.

En todo caso podrá designarse un delegado sindical que represente a la Sección constituida en la sede de la Dirección Provincial del Departamento o del INEM, aunque no cuente con el número mínimo de trabajadores señalado.

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

4. Los Sindicatos firmantes del presente Convenio dispondrán como máximo de siete liberados de Convenio, en la proporción, U.G.T. 3, CC.OO. 3 y U.S.O. 1.

Artículo 75.- Garantía de los representantes de los trabajadores.

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 35 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: 45 horas.
- Centros de más de 750 trabajadores: 50 horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de personal o miembros del Comité de Empresa, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

Artículo 76.- Reuniones.

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, las secciones sindicales y sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de 48 horas de antelación, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Igualmente y previa autorización de la Dirección del Centro, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de Personal o Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales. En caso de no existir autorización, la Dirección del Centro lo comunicará por escrito.

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

Art. 77

Por las Direcciones Provinciales le será entregada a los Comités de Empresa o Delegados de Personal en los términos y con el alcance previsto en la Ley, copia básica de los contratos existentes, así como relación de las prórrogas que se efectúen.

Artículo 78.- Comisión de Igualdad de la Mujer.

1. Se constituirá una Comisión que vele por la no discriminación de la mujer trabajadora. Estará formada por representantes de las partes firmantes del presente Convenio y deberá estar compuesta mayoritariamente por mujeres (al menos en un 60 por 100).

2. Las funciones de la Comisión serán:

a) Examinar la normativa interna que se aplica en el Departamento para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.

b) Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por el Ministerio y que no se produce discriminación.

c) Ser consultada y emitir dictámenes respecto de, al menos, los siguientes asuntos, en relación con las condiciones de trabajo de la mujer y en el ámbito del personal laboral:

- Establecimiento de criterios de selección de personal.
- Establecimiento de criterios de promoción de personal.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Horario y condiciones de trabajo.
- Salud laboral.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

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

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

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

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 23.3. del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría de los trabajadores que desempeñen puestos propios de Funcionarios según lo establecido en el artículo 15.1.c de la Ley 30/84 de 2 de Agosto,

modificada por la Ley 23/88 de 28 de Julio, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

El complemento de jornada especial, retribuirá los quince turnos a que se refiere el artículo 46 del presente Convenio.

Las categorías que deben realizar estos turnos son: Gestor de Proyectos, Jefe de Operatoria, Gestor de Trabajos, Jefe de Turno, Gestor y Operador de Ordenador.

La cuantía de este complemento será de 13.291 pesetas mensuales durante 1991.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Sin perjuicio del ámbito de aplicación establecido en este Convenio el procedimiento para la provisión de vacantes se entenderá referido de forma independiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial y en relación al respectivo catálogo de personal.

No obstante se posibilitará el cambio de destino por mutuo acuerdo o permuta en los términos que permitan las respectivas plantillas, dentro del ámbito del Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

1. Los trabajadores que ostenten la categoría profesional de Subalterno realizarán las actividades y funciones, que sin requerir una especial cualificación, estén relacionadas con el porteo de documentación administrativa, de pequeños paquetes u objetos, la vigilancia y control de la zona asignada a su puesto de trabajo, la orientación de visitantes dentro de la misma, el manejo no permanente de máquinas fotocopadoras u otras análogas, así como la realización de encargos que se les encomiende relacionados con la actividad administrativa de la Unidad donde se encuentren destinados, conlleva o no la realización fuera de las dependencias de la misma.

2. Los Trabajadores que ostenten la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, les corresponde desarrollar actividades administrativas de carácter elemental tales como mecanografía, despacho de correspondencia, cumplimentación de estados, fichas o impresos, registro y clasificación de documentos y otras de carácter similar, utilizando para ello los medios instrumentales que formen parte de la dotación de la dotación del Centro donde estén destinados.

#### DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

Con cargo a la Masa Salarial, se destina una cantidad de siete millones de pesetas para revisar la clasificación de los trabajadores procedentes de Medios de Comunicación Social del Estado. A éstos efectos se tendrá en cuenta lo establecido en la Disposición Adicional Octava del anterior Convenio Colectivo, y los Acuerdos de la integración de este personal adoptados en la C.P.V.I.E.

#### DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

A partir del 1 de Enero de 1992 y hasta el día 31 de Diciembre del mismo año, las Tablas Salariales que figuran en el presente Convenio para el año 1991, experimentarán un incremento igual al que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992, referido al personal laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de los niveles 7 y 8 tendrán un incremento adicional en Tablas de 15.330 pesetas/año.

Los complementos salariales, igualmente, quedarán incrementados en el mismo porcentaje salvo la antigüedad consolidada con anterioridad al 31 de Diciembre de 1986, que no experimentará variación alguna.

No obstante lo anterior, los Complementos de Puesto que a continuación se detallan se incrementarán en las siguientes cuantías:

- Especial Preparación Técnica Nivel 1: 23.040 Pesetas/año.
- Nivel 2: 20.040 Pesetas/año.
- Atención al Público: 18.000 Pesetas/año.
- Función Administrativa (Modalidad a.): 20.040 Pesetas/año.
- Especialista de Oficios: 12.000 Pesetas/año.

#### DISPOSICION ADICIONAL DECIMA

La C.P.V.I.E. propondrá la creación de las categorías necesarias para proceder a la integración o adhesión del personal destinado en el Hotel Escuela de Marbella.

#### DISPOSICION ADICIONAL UNDECIMA

A los solos efectos de lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, los contratados laborales del I.N.E.M. al amparo del Real Decreto 2104/84, de 21 de Noviembre, podrán participar en el sistema de traslado previsto en dicho artículo.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los procedimientos de selección en curso se registrarán, hasta la finalización de los mismos, por lo establecido en el convenio colectivo para el personal laboral del Departamento vigente hasta la fecha.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

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

#### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Por parte de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, se propondrá la revisión de la situación laboral del personal afectado por el presente Convenio que preste servicios en la Casa del Trabajador de Irún.

ANEXO I  
TABLA SALARIAL 1991

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		TOTAL ANUAL
		MESESAL	ANUAL	MESESAL	ANUAL	
1	Titulado Superior	171620	2422680	2085	25020	2427700
	Gerente Comedor	171620	2422680	2085	25020	2427700
	Subdirector de Redacción	171620	2422680	2085	25020	2427700
	Jefe Sección Redacción	171620	2422680	2085	25020	2427700
	Redactor	171620	2422680	2085	25020	2427700
2	Titulado Grado Medio	139670	1953380	2085	25020	1980400
	Maestría Guardería	139670	1953380	2085	25020	1980400
	ATS Guardería-ATS CC	139670	1953380	2085	25020	1980400
	Analista	139670	1953380	2085	25020	1980400
	Gestor Proyectos	139670	1953380	2085	25020	1980400
3	Jefe Cocina	125730	1760220	13942	167304	1927524
	Jefe Mantenimiento	125730	1760220	13942	167304	1927524
	Jefe Imprenta	125730	1760220	13942	167304	1927524
	Jefe 1ª Administrativa	125730	1760220	6239	74880	1835040
	Técnico Administrativo	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Jefe 2ª Administrativa	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Jefe Sección Taller	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Encargado	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Supervisor	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Programador Analista	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Gestor Trabajos	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Jefe Turno	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Programador	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Operador Ordenador	125730	1760220	2085	25020	1785240
	Ayudante Bibliotecas y Archivos	125730	1760220	2085	25020	1785240
4	Cocinero 1ª	110040	1540560	24426	293112	1833672
	Oficial 1ª de Oficio	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Oficial 1ª Administrativo	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Jefe Equipo	110040	1540560	9073	108900	1649460
	Jefe Comedor	110040	1540560	9073	108900	1649460
	Cocinero	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Ayudante Redacción	110040	1540560	9073	108900	1649460
	Tecnógrafo Redacción	110040	1540560	9073	108900	1649460
	Corrector	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Oficial Reprografía (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Oficial Mantenimiento (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Encargado Control (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Encargado Vigilancia (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Ayudante Almacén (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
	Telefonista-Geopelotista (AE)	110040	1540560	2085	25020	1565580
5	Conserje	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Subconserje	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Conductor	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Repartidor	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Cuidador/a Guardería	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Oficial 2ª Oficio	102520	1433280	2085	25020	1460300
	Oficial 2ª Administrativo	102520	1433280	2085	25020	1460300
6	Telefonista	90110	1261540	2085	25020	1286560
	Almacenero	90110	1261540	2085	25020	1286560
	Oficial 3ª Oficio	90110	1261540	2085	25020	1286560
	Auxiliar Administrativo	90110	1261540	2085	25020	1286560
	Ayudante Cocina	90110	1261540	2085	25020	1286560
7	Ayudante Comedor	86530	1214420	2085	25020	1239440
	Conserje	86530	1214420	2085	25020	1239440
	Vigilante Nocturno	86530	1214420	2085	25020	1239440
8	Subalterno	77860	1090040	2085	25020	1115060
	Peón o mozo	77860	1090040	2085	25020	1115060
8	Limpiador/a	77860	1090040	2085	25020	1115060
	Personal Cocina y Limpieza	77860	1090040	2085	25020	1115060

ANEXO II

COMPLEMENTO ESPECIALIDAD INFORMATICA 1991

NIVEL	CATEGORIA	E. INFORMATICA
1	Jefe Area	1522716
	Jefe División	640848
2	Analista	427044
	Gestor Proyectos	427044
	Jefe Operativa	257400
3	Programador Analista	216780
	Gestor Trabajos	216780
	Jefe Turno	103044
	Programador	103044
	Gestor	11400

ANEXO III  
DOTACION DE VESTUARIO DE TRABAJO

VESTUARIO	PERIODICIDAD ENTREGA	CATEGORIAS
Cuatro camisas	Anual	Encargado y Jefe de Equipo
Ocho pares de calcetines		Ayudante Bibliotecas y Archivo
Doz corbata		Oficial de 1ª, 2ª y 3ª de oficio
Doz pares de zapatos		Almacenero y Ayudante de Almacén
Ocho pares de medias		Encargado de Control
Un cinturón		Encargado de Vigilancia
		Subalterno
		Conserje
		Vigilante Nocturno
		Peón o Mozo

VESTUARIO	PERIODICIDAD ENTREGA	CATEGORIAS
Doz conjuntos de cazadora y pantalón o dos monos	Anual	Oficial de 1ª, 2ª y 3ª de oficio
Doz batas	Anual	Encargado y Jefe de Equipo (Área de Mantenimiento)
		Ayudante Bibliotecas y Archivo
		Oficial de Reprografía
		Almacenero y Ayudante de Almacén
		Oficial de Mantenimiento
		Peón o Mozo
Un uniforme (dos pantalones y chaqueta) de verano	Bienal	Encargado y Jefe de Equipo (Área Control)
Un uniforme de invierno		Encargado de Control
		Conserje y Subalterno
		Encargado de Vigilancia
		Vigilante Nocturno
Un abrigo	Bienal	Vigilante Nocturno
Doz batas	Anual	Médico y ATS
Doz pantalones	Anual	Jefe de Cocina y Cocinero
Doz chaquetas		
Doz picos de cocinero		
Tres delantales		
Doz pares de zuecos		
Tres chaquetas	Anual	Jefe de Comedor y Camarero
Doz corbatas		
Doz pantalones		
Doz pares de zapatos		
Doz batas	Anual	Ayudante de Cocina
Doz gorras		
Doz pares de zuecos		
Cuatro batas	Anual	Ayudante de Comedor
Doz gorras		
Doz pares de zuecos		
Doz batas	Anual	Maestro y Cuidador Guardería
Doz pares de zuecos		
Doz conjuntos de cazadora y pantalón	Anual	Oficial 1ª y 2ª Impresores
Doz batas		
Doz batas	Anual	Trabajadores dependientes del Servicio de Explotación de los CPB
Doz batas	Anual	Gobernantes, Despenseras, Limpieras, Personal de Lavadero
Doz pares de zuecos		
Cuatro batas	Anual	Personal cocina y limpieza y Limpieras en Los servicios de cafetería y comedor
Doz pares de zuecos		

# MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**25140 RESOLUCION de 27 de mayo de 1991, de la Dirección General de Industria, modificando la de 22 de enero de 1990, por la que se homologan aparatos populares auxiliares de cocción, tipo Fogón, marca «Butsir y Flaga», modelo base Nova-2, fabricados por «Sedal, Sociedad Anónima», en Hospitalet de Llobregat (Barcelona).**

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Sedal, Sociedad Anónima», en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 22 de enero de 1990, por la que se homologan aparatos populares auxiliares de cocción, tipo Fogón, categoría I<sub>3</sub>, marca «Butsir y Flaga», modelo base Nova-2;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en trasladar la fabricación de estos productos de la factoría de «Alvima, Sociedad Anónima», en Sedaví (Valencia), a la factoría de «Sedal, Sociedad Anónima», en L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), manteniéndose las características, especificaciones y parámetros de todas las marcas y modelos homologados;

Resultando que el laboratorio Repsol Butano, mediante dictamen técnico con clave A 91037, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario E.C.A., «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», por certificado de clave 084/13-053, han hecho constar que se cumplen todas las especificaciones establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre, 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 22 de enero de 1990, por la que se homologan aparatos populares auxiliares de cocción, tipo Fogón,