

26920 RESOLUCION de 25 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 para el personal laboral procedente del Ministerio de Industria y Energía (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del Ministerio de Industria y Energía (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), que fue suscrito con fecha 10 de octubre de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de 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, 25 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL PROCEDENTE DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA (MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO)

Artículo 1º.- Partes Concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y el personal laboral del mismo procedente del Ministerio de Industria y Energía y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

CAPITULO I I .- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 2º.- Ambito Personal.

Las normas contenidas en el presente convenio, afectan a todo el personal laboral procedente del antiguo Ministerio de Industria y Energía que presta sus servicios en los Centros de trabajo siguientes: Servicios Centrales, cada uno de los Servicios Periféricos, Registro de la Propiedad Industrial, Escuela de Organización Industrial e Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial.

Por personal laboral al servicio del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Artículo 3º.- Ambito Territorial y Funcional. Integración de Personal de Otros Convenios.

El presente Convenio es de ámbito estatal y sus normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que

abarca su ámbito de aplicación existentes en la actualidad y aquellos que puedan crearse en el futuro.

Sin perjuicio de su posible adhesión ulterior al presente Convenio por los procedimientos legales, al personal que estuviera sometido a otros convenios se le respetarán los derechos adquiridos, siempre que siga desempeñando las mismas funciones que se le atribuían en su convenio. La adhesión en su caso al presente convenio supondrá la aplicación del mismo con carácter exclusivo.

Artículo 4º.- Entrada en vigor, Duración, Denuncia y Prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante sus efectos económicos serán de uno de Enero de 1.991.

La duración del convenio se establece en dos años a partir del uno de Enero de 1.991.

De no ser denunciado, de forma expresa, por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses a la fecha de su terminación, el presente convenio quedará prorrogado por periodos de un año. Las tablas salariales, serán objeto de negociación cada año natural.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.

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

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

Artículo 6º.- Irrenunciabilidad.

A los efectos de interpretación del convenio deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias, entendiéndose por nula y por no hecha la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera beneficios establecidos en el mismo, así como cualquier acuerdo, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 7º.- Aplicación favorable.

Las condiciones establecidas en el presente convenio que sean declaradas por la Comisión Paritaria dudosas, ambi-

guas u oscuras en cuanto a su contenido y alcance serán interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades no aprobarán alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este deberá ser reconsiderado en su totalidad si una de las partes así lo solicitara.

Artículo 9º.- Personal de Organismos Autónomos.

Si por cualquier motivo se decidiera modificar el régimen jurídico de cualquiera de los OO.AA adscritos a este convenio, el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado con la suficiente antelación y a negociar las condiciones del personal laboral afectado conforme a lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I I I.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y ESTUDIO.

Artículo 10º.- Composición y Funciones.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio estará compuesta por diez miembros. Su composición será paritaria, cinco representantes de la Administración y cinco representantes del Comité de Empresa, y de entre sus miembros se elegirá un presidente y un secretario.

Son funciones de esta Comisión:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio.
- b) Definir las categorías, tanto conceptual como económicamente, recogidas o no en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.
- c) Estudio, análisis y modificación de la relación de puestos de trabajo de acuerdo con los trámites legalmente establecidos.
- d) Estudio y elaboración de las Bases de Convocatoria de las plazas de nueva contratación y las de promoción interna.
- e) Informar las solicitudes de movilidad a petición del trabajador.
- f) Organización y seguimiento de los planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional, elaborando los criterios de selección y el control de la aplicación correcta de los mismos cuando haya concurrencia de peticiones.

g) Informar sobre las reclamaciones derivadas de la publicación del escalafón.

h) Aquellas otras que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

Esta Comisión se constituirá a la publicación del presente Convenio, y su vigencia será hasta la constitución de la siguiente Comisión Paritaria.

Se reunirá a instancia de parte, con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones. La periodicidad normal de estas reuniones será de una vez al mes.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en actas que se levantarán en cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser vinculantes.

Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio en las que exista discrepancia serán sometidas al examen y consideración de dicha Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá derecho a obtener cuanta información sea necesaria a través de la Dirección General de Servicios para llevar a cabo los objetivos sobre los cuales tenga competencia.

A los efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entorpecedora de la labor de la Comisión Paritaria, por parte de cualquier autoridad, órgano o empleado público, será objeto de denuncia ante la Subsecretaría del Departamento o en su caso ante la autoridad laboral correspondiente.

CAPITULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 11º.- Organización del Trabajo.

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde al Ministerio de Industria y Energía, a través de sus órganos competentes.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria prevista en el capítulo III del presente Convenio, en virtud de lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, la participación en el establecimiento de los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación de los métodos de trabajo, así como en el establecimiento de plantillas de personal laboral adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de aprovechamiento de recursos humanos.

CAPITULO V : MOVILIDAD.**Artículo 12º.- Movilidad dentro de cada Centro de Trabajo.**

La movilidad de personal fijo dentro de cada Centro de Trabajo, podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- a) Por turno de movilidad, regulado en el capítulo VI del presente Convenio.
- b) A petición del trabajador que será estudiada por la Comisión Paritaria.
- c) Por permuta.
- d) La movilidad por necesidades del servicio dentro de cada Centro de Trabajo se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando se produzca la movilidad de algún trabajador la Dirección deberá comunicar ésta al Comité de Empresa en un plazo máximo de dos días.

En el caso de que esta movilidad implique la percepción o pérdida de un complemento de puesto de trabajo, se resolverá previa deliberación de la Comisión Paritaria.

Artículo 13º.- Movilidad entre diferentes Centros de Trabajo.

El traslado o movilidad de personal laboral fijo entre los diferentes Centros de Trabajo podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- a) Por turno de traslado o promoción profesional, regulado en el Capítulo VI del presente Convenio.
- b) A petición del trabajador.
- c) Por permuta.
- d) Por necesidades del Servicio.
- e) Por sanción disciplinaria.

En todo caso esta movilidad entre diferentes centros, se resolverá, con ulterioridad a la de movilidad dentro de cada Centro de Trabajo.

Artículo 14º.- Movilidad a petición del trabajador.

Se dará prioridad a todas aquellas causas que comporten un perjuicio grave para el trabajador, tales como:

- a) Enfermedad propia o la de algún familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Residencia obligada del cónyuge por razones de trabajo en la localidad donde se solicite.

Artículo 15º.- Tramitación de la Movilidad a petición del trabajador.

La tramitación de los traslados voluntarios se realizará mediante solicitud escrita, debiendo ser resuelta por el Ministerio, previo informe de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de treinta días desde su presentación en el Registro General.

Artículo 16º.- Permuta.

La permuta se deberá realizar entre trabajadores dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

Excepcionalmente el Subsecretario podrá autorizar la permuta entre trabajadores de un mismo grupo y nivel.

Artículo 17º.- Incorporación.

Para la incorporación al nuevo puesto de trabajo, en el supuesto de movilidad entre diferentes Centros de Trabajo citados en el artículo 13, se dispondrá de un plazo de un mes cuando suponga cambio de localidad y cuarenta y ocho horas en caso contrario.

Artículo 18º.- Traslado por Necesidades del Servicio entre diferentes Centros de Trabajo.

El traslado por necesidades del servicio solo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado este traslado, el trabajador, será notificado por escrito concediéndole un plazo de quince días, a partir de la entrega de la citada notificación, para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador opte por el traslado, este tendrá el carácter de forzoso, definido en el artículo 25.1 del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, a efectos de gastos de viajes y dietas que tiene derecho a percibir por el citado traslado.

Igualmente el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a seis mensualidades de sus retribuciones íntegras mensuales.

Este traslado por necesidades del servicio, llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional, así como el mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que se tuviera reconocida.

En el caso de que el trabajador opte por rescindir su contrato tendrá derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable del Ministerio.

Artículo 19º.- Preferencia Trabajadores Traslados por Necesidades del Servicio entre diferentes Centros de Trabajo.

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándoles conocimiento el Ministerio de las existentes en cada momento y con sujeción a lo establecido en el Capítulo VI del presente Convenio sobre provisión de vacantes, contrataciones e ingresos.

Artículo 20º.- Limitación Traslados por Necesidades del Servicio entre diferentes Centros de Trabajo.

La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el Ministerio respecto de aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Artículo 21º.- Prelación en los Traslados por Necesidades del Servicio entre diferentes Centros de Trabajo.

Sin perjuicio de todo lo indicado en el presente Capítulo, los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán, atendiendo al siguiente orden:

- 1.- Representantes sindicales.
- 2.- Personas con minusvalía.
- 3.- Mayores de cincuenta años.
- 4.- Titulares de familia numerosa y trabajadores con cargas familiares.
- 5.- Mayor antigüedad.
- 6.- Trabajadores que estén realizando estudios que en la localidad del traslado no se puedan cursar.

Artículo 22º.- Traslado por Sanción Disciplinaria entre diferentes Centros de Trabajo.

El traslado, como consecuencia de sanción disciplinaria, se podrá imponer, de acuerdo con lo indicado en el artículo 60 del presente Convenio, por la comisión de faltas muy graves.

CAPITULO VI .- PROVISION DE VACANTES.

Artículo 23º.- Turnos.

Las vacantes de personal fijo que se produzcan, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- a) Movilidad dentro de cada Centro de Trabajo, entre el personal laboral fijo del Convenio, de la misma categoría y especialidad.
- b) Concurso de traslado entre el personal laboral fijo del Convenio, de la misma categoría y especialidad.
- c) Promoción profesional entre el personal laboral fijo de plantilla del Convenio.
- d) Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Artículo 24º.- Convocatoria.

Las vacantes serán convocadas dentro de los sesenta días naturales siguientes al de producirse. Esta convocatoria se hará en todos los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, especificando en la misma el plazo de presentación de instancias, que será de diez días naturales en los turnos de movilidad y traslado, y quince días en el turno de promoción profesional, salvo acuerdo contrario de la Comisión Paritaria.

Artículo 25º.- Turno de Movilidad.

Cuando se produzca una vacante el Ministerio realizará una única convocatoria de movilidad dentro del mismo centro de trabajo, que se regirá por el baremo y las normas establecidas en la Comisión Paritaria.

Podrán participar en el mismo, todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a la plantilla del centro de trabajo donde se produzca la vacante.
- b) Poseer el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso.
- c) Estar en situación de activo o excedencia forzosa.

Artículo 26º.- Turno de Traslado.

Cuando se produzca una vacante, y una vez superado el turno de movilidad, el Ministerio realizará las necesarias convocatorias de traslado hasta agotar el mismo, que se registrará por el mismo baremo que para el turno de promoción profesional exceptuando los puntos 1, 2 y 4.

Podrán participar en el mismo, todos los trabajadores fijos de plantilla que reunan los siguientes requisitos:

- a) Pertener a la plantilla de un centro de trabajo distinto al de la vacante.
- b) Poseer el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso.
- c) Estar en situación de activo o excedencia forzosa.
- d) No haber sido trasladado como consecuencia de concurso en los doce meses anteriores.
- e) No estar sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.

Artículo 27º.- Turno de Promoción Profesional.

Una vez resuelto el turno de traslado se acudirán al turno de promoción profesional. La convocatoria pública que se realice para cubrir la vacante por este sistema se atenderá, en todo caso, a los siguientes puntos:

- a) Podrán participar en el mismo, los trabajadores fijos de plantilla, de igual o inferior nivel, siempre y cuando haya transcurrido un año desde la fecha de contratación o desde la última promoción profesional.
- b) Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

1.- Pertener al nivel inmediatamente inferior al de la vacante 1,5 Puntos.

2.- Puntuación según nivel al que se pertenece:

Nivel 1.....	10 puntos.
Nivel 2.....	9 "
Nivel 3.....	8 "
Nivel 4.....	7 "
Nivel 5.....	6 "
Nivel 6.....	5 "
Nivel 7.....	4 "
Nivel 8.....	3 "

3.- A los trabajadores que se encuentren en posesión de las titulaciones que a continuación se indican se les acreditará la siguiente puntuación:

-Titulación Superior.....	2,50 puntos.
-Diplomado Universitario o equivalente	2 puntos
-Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente	1,50 puntos.
-Graduado Escobar o equivalente	1 punto.
-Certificado de Estudios Primarios	0,5 puntos.

4.- Experiencia en puestos similares al de la convocatoria, oficialmente demostrada a través de certificación de la Seguridad Social, previa prueba de aptitud, a determinar por la Comisión Paritaria, según el puesto a cubrir. 1,5 puntos.

5.- Títulos o Diplomas expedidos por un Centro de Enseñanza Superior o Media oficialmente reconocido, Formación Profesional de 2º grado, en relación directa con el puesto a ocupar.....1,5 puntos.

6.- Formación Profesional de Primer Grado en relación directa con el puesto a ocupar 0,75 puntos.

7.- Por otros títulos o diplomas en relación directa con el puesto de trabajo, 0,5 puntos, hasta un máximo de 1 punto.

8.- Años completos de servicio hasta 10 años, por año.....0,5 puntos por año.

9.- Por cada tres años de servicio de los que excedan de diez.....1 punto.

10.- Los trabajadores que acrediten conocimientos de idiomas:

- Idiomas nivel bajo	0,25 puntos.
- Idiomas nivel medio	0,50 puntos.
- Idiomas nivel alto	1,00 punto.

11.- Los trabajadores que tengan realizados cursos de formación organizados por el Ministerio u otros organismos oficiales, no puntuados en otros apartados y que hayan estado abiertos a la participación de todos los trabajadores, se les podrá puntuar de

0,25 a 1,50 puntos, según determine la Comisión Paritaria en relación con el plan de formación que se diseñe.

Los cursos realizados, que tengan relación directa con el puesto de trabajo, se puntuarán hasta un máximo de 3 puntos. Asimismo, aquellos cursos que no tengan relación directa se puntuarán hasta un máximo de 1 punto.

En ningún caso la suma total de las puntuaciones de los cursos realizados podrá ser superior a 3 puntos.

- c) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes que en todo caso estará formado por igual número de miembros por ambas partes.

A la vista de las solicitudes presentadas el Tribunal propondrá al trabajador que mayor mérito acredite para el puesto de trabajo a cubrir, y en el ejercicio de sus funciones podrá excluir a todos aquellos que no demuestren conocimientos suficientes para el desempeño de la vacante objeto del ascenso.

Los trabajadores excluidos podrán exigir que se les realice una prueba para acreditar los citados conocimientos.

Artículo 28º.- Convocatoria Libre.

Las plazas vacantes una vez realizados los anteriores turnos, así como las nuevas plazas dotadas formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado mediante convocatoria libre.

La convocatoria de las pruebas selectivas por el sistema de concurso, concurso-oposición u oposición, será pública y garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1.984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Previamente a su publicación la Convocatoria será estudiada y elaborada en la Comisión Paritaria del presente convenio.

Artículo 29º.- Contratación y Periodo de Prueba.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo a que queda acogida la relación laboral, categoría profesional, jornada, nivel, retribuciones, y el periodo de prueba.

Un ejemplar del contrato, una vez firmado por el interesado y la Autoridad competente, quedará en poder del interesado y otro se entregará al Comité de Empresa. Asimismo deberá figurar en el mismo una cláusula de que es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1.984, de 26 de noviembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba tendrá la siguiente duración:

- Nivel 1 y 2: Tres meses.
- Nivel 3,4,5 y 6: Dos meses.
- Nivel 7 y 8: Quince días.

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

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 30º.- Contratos de Interinidad.

Se podrán realizar contratos de interinidad de acuerdo con la legislación vigente y previo estudio por la Comisión Paritaria para sustituir a trabajadores fijos de plantilla con derecho a reserva del puesto de trabajo en situaciones tales como Incapacidad Laboral Transitoria, maternidad, servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, excedencia forzosa, permiso sindical y excedencia para atender al cuidado de un hijo durante el primer año. En el supuesto de licencia no retribuida se necesitará acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

CAPITULO VII : CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 31º.- Definiciones Categorías Profesionales y Relaciones de Puestos de Trabajo.

La Comisión Paritaria procederá a un estudio de las definiciones de las categorías profesionales incorporando a las mismas otras funciones o servicios de nueva creación, y a un estudio de las relaciones de puestos de trabajo.

Sobre la base de los resultados obtenidos al respecto por la Comisión Paritaria se procederá, en su caso, a la

modificación de las relaciones de puestos de trabajo de acuerdo con los trámites legalmente establecidos.

La relación de puestos de trabajo será objeto de revisión semestral.

Artículo 32º.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

Por necesidades perentorias del servicio la Administración podrá encomendar, a sus trabajadores, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior, de la misma especialidad a la que ostentan, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previa Resolución motivada de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

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. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes, mediante turno de promoción profesional, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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 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, dentro de la misma especialidad, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional, previa Resolución motivada de la Subsecretaría.

Cuando el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo encomiende a los trabajadores funciones de superior o inferior categoría a la ostentada, la Dirección deberá previamente informar al Comité de Empresa, no sólo de la modificación de funciones sino también de las causas que la producen.

Artículo 33º.- Escalafón.

Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará el escalafón del personal laboral, en el que se relacionará el personal laboral fijo por centros de trabajo con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo trienio y número de registro de personal, así como las vacantes existentes.

En el plazo de quince días desde la publicación del escalafón los trabajadores podrán formular las observaciones

y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones serán resueltas dentro del plazo de 30 días, previo informe de la Comisión Paritaria del presente Convenio, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

CAPITULO VIII: FORMACION

Artículo 34º.- Formación y Promoción Profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, así como la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración Pública, a través de los organismos competentes.

Artículo 35º.- Adaptación del Régimen del Trabajo.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como 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 la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, en la forma que se establece en el Capítulo X del presente Convenio.

Artículo 36º.- Cursos de Formación y Especialización.

Todo el personal podrá realizar libremente cursos de formación y especialización en las técnicas propias de su trabajo, a fin de que conozca los elementos con los que se desarrolla el mismo. Estos cursos, en número y objetivos, serán programados por la Comisión Paritaria, de modo que correspondan a los intereses generales del Ministerio y sus trabajadores.

En este sentido, se distinguirán:

- 1.- Cursos de interés específico.
- 2.- Cursos de interés general.

Se definen como cursos de interés específico todos aquellos que se programen en función de las necesidades y objetivos del Departamento. Podrán ser:

- a) De capacitación profesional, para conseguir la adaptación del trabajador a las especialidades técnicas de su puesto de trabajo.

- b) De reconversión profesional, por transformación o modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

En ambos supuestos el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

El Ministerio conjuntamente con el Comité de Empresa en la Comisión Paritaria, organizará los cursos directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales, reconocidos o privados, en función de las características de aquellos.

Se definen como cursos de interés general todos aquellos que contribuyan a elevar el nivel de formación integral del trabajador, y cuyo contenido se relacione siquiera indirectamente con los objetivos del Ministerio. En este grupo se incluyen cursos de E.G.B., B.U.P., etc. y en general cualesquiera otros que programe la Comisión Paritaria.

Artículo 37º.- Cursos de Formación Profesional Específicos.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho al menos una vez cada dos años a la asistencia a un curso de formación profesional específico.

Artículo 38º.- Concurrencia de solicitudes.

Cuando varios trabajadores soliciten la asistencia a los cursos corresponderá a la Comisión Paritaria la elaboración de los criterios de selección y el control de la aplicación correcta de los mismos.

Artículo 39º.- Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios. La asistencia a los mismos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará además del salario los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo. Se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 40º.- Plan de Formación Profesional.

La Comisión Paritaria, en el primer trimestre del año y a la vista de los datos recabados, estudiará las nece-

sidades reales y organizará un Plan de Formación Profesional que será revisado anualmente.

El Ministerio garantizará que en la utilización de los aparatos de nueva tecnología que adquiera el Departamento, el personal laboral participe en igualdad de condiciones que el resto del personal.

CAPITULO IX : JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 41º.- Jornada y Horario.

La jornada semanal de trabajo para el personal acogido a este Convenio se fija en 37 horas y 30 minutos, y se realizará durante los 5 primeros días de cada semana. Si por necesidades del servicio los sábados se estableciesen turnos de guardia, el Ministerio deberá informar de su necesidad a los representantes de los trabajadores.

En ningún caso podrá producirse el cambio de horario sin la expresa conformidad del trabajador y del Comité de Empresa, en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42º.- Jornadas Superiores.

En el supuesto en que, por acuerdo entre ambas partes, el trabajador realizase jornadas de superior duración a la ordinaria, éste tendrá derecho a una compensación horaria, sin repercusiones económicas, consistente en 2 veces el tiempo trabajado como jornada especial, respetando en todo caso las disposiciones legales, y exceptuándose aquellos casos en que la superior jornada sea retribuida por cualquier concepto económico.

Artículo 43º.- Trabajo Nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base y plus convenio.

Artículo 44º.- Pausa Jornada.

Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada laboral de trabajo, por un periodo de 20 minutos computable como trabajo efectivo.

Artículo 45º.- Calendario Laboral Anual.

El calendario laboral de cada año se ajustará a lo que se establezca con carácter general, en ejecución de lo es-

establecido en el Real Decreto 2.001/1.983 de 28 de julio (Artículos 4.3 y 45) y en el Estatuto de los Trabajadores — (Artículo 37.2).

Artículo 46º.- Jornada Inferior.

En el supuesto de trabajadores que realicen una jornada inferior a la normal, sus retribuciones se reducirán en la cuantía correspondiente a la jornada establecida.

CAPITULO X .- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 47º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido de junio a septiembre, ambos inclusive.

El trabajador conocerá las fechas en que le correspondan sus vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

La vacación anual podrá disfrutarse en un sólo periodo o en dos de quince días a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

Los trabajadores que acrediten la imposibilidad por parte del conyuge de elegir turno de vacaciones, por cierre de empresa, tendrán prioridad en la elección de turno de vacaciones.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio, tendrán como vacaciones retribuidas, el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos, las fracciones inferiores al mes de servicio como un mes completo. (año natural 2,5 días por mes).

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en éstos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Artículo 48º.- Licencias no Retribuidas.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 49º.- Licencias Retribuidas.

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

- a) Quince días naturales por matrimonio que podrán disponerse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.
- b) Por el nacimiento de un hijo o en el caso de custodia — previa a la adopción tres días naturales consecutivos — comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

Si el nacimiento se produjera en distinta localidad de la residencia habitual, será de cinco días naturales el periodo de licencia a que se refiere el párrafo anterior.

- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales consecutivos o no. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días naturales. Por razones extraordinarias, debidamente justificadas se ampliará el plazo de licencia hasta un máximo de tres o cinco días naturales, respectivamente.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad. Se podrá ampliar hasta tres días por razones extraordinarias debidamente justificadas.
- e) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.
- g) Por lactancia natural o artificial de un hijo menor de 9 meses, la trabajadora tendrá derecho a una pausa o — ausencia del trabajo de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones. El derecho de pausa o reducción de jornada laboral por lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, siempre que no haga uso de este derecho la madre.
- h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la corres-

pondiente Unidad de personal y respetando siempre las necesidades del Servicio.

- 1) Los días 24 y 31 de Diciembre. En el supuesto de que, - previa consulta al Comité de Empresa, se deban prestar servicios estos días, se concederán otros en su sustitución, con la equivalencia horaria fijada en el artículo 42.

Artículo 50º.- Jornada Reducida y Horario Especial.

El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tenga algún familiar de primer grado en situación de larga enfermedad, tendrá derecho a un reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igualmente el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en éste artículo, podrá optar a un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar las obligaciones del trabajador con las necesidades del servicio.

CAPITULO XI : SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 51º.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

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

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

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

- 2.- En caso de adopción, por una duración máxima de ocho semanas si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de

seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a 5 años. La suspensión se contará a partir de la fecha de la custodia previa o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Durante los periodos de suspensión contemplados en este supuesto y en el anterior el Ministerio garantizará a sus trabajadores el percibo del total de las retribuciones que les corresponderían en activo.

- 3.- Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del Servicio.

El personal fijo que se encuentre en esta situación tendrá derecho al 100 por 100 de las pagas extraordinarias y, siempre que el interesado tenga algún familiar a su cargo hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, percibirá, también, el 80% del salario mensual que le corresponda.

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

- 4.- Durante el primer año a partir del inicio de la excedencia contemplada en el punto 2 del artículo siguiente. Si el trabajador o trabajadora no se incorpora al puesto reservado al día siguiente de finalizar el periodo se considerará que ha optado a la excedencia regulada en dicho artículo.

- 5.- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o se perciban retribuciones por el mismo o por el desempeño de aquéllas. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o función sindical.

- 6.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria y firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. Aun existiendo condena firme el trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo, siempre que no implique privación de libertad o inhabilitación profesional.

- 7.- Asistencia a los cursos de prácticas exigidos en las correspondientes convocatorias de pruebas de acceso a la Función Pública.

En este y en todos los supuestos anteriores contemplados en el presente artículo los periodos de suspensión se computarán a efectos de antigüedad.

8.- Suspensión de empleo y sueldo por aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 52º.- Suspensión del contrato sin reserva del puesto de trabajo.

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

1.- Excedencia voluntaria por interés particular, que podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo.

La concesión de la excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. 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 dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sean por naturaleza, como cuando lo sean por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o a partir de la fecha de la custodia previa o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3.- Excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades. Quedará en esta situación el trabajador que opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos ni les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción.

Artículo 53º.- Reincorporación.

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 si en una de nivel inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella con la retribución correspondiente al puesto que desempeñe o bien esperar a que se produzca aquella.

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

a) En el supuesto de excedencia voluntaria por interés particular y una vez transcurrido el primer año, cuando lo considere conveniente el trabajador y en todo caso, antes de finalizar el plazo máximo de diez años. De no hacerlo así perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

b) En los de excedencia por cuidado de un hijo o como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, en el plazo de un mes a partir de finalizar el tiempo máximo, o de desaparecer la causa que motivó la situación. En ambos casos, de no solicitar el reingreso, se declarará la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54º.- Suspensión por Mutuo Acuerdo.

Se estará de mutuo acuerdo de suspensión y en las condiciones que en el mismo se fijen en los casos que la propia Administración propicie cursos, o cuando se presten servicios en Organismos Internacionales o con Gobiernos de otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

CAPITULO X I I : REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55º.-

Los trabajadores solo podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en éste capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la sanción.

Artículo 56º.- Faltas Disciplinarias.

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

Artículo 57º.- Faltas Leves.

Serán faltas leves las siguientes:

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

- 2.- 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.
- 3.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
- 4.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 5.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 6.- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 58º.- Faltas Graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- 14.- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 15.- 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.

Artículo 59º.- Faltas muy Graves.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- El fraude y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 7.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 8.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- 9.- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- 10.- La violación de la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

- 11.- La reincidencia de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 60º.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

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

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Inhabilitación para la promoción profesional por un periodo de seis meses a un año.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción profesional por un periodo de uno a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Se impondrá tan sólo una de las sanciones indicadas para cada falta.

Artículo 61º.- Procedimiento Sancionador.

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

- 1.- Para las faltas leves se oír al interesado y no será preciso la previa instrucción de expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente previa comunicación de la misma por escrito al trabajador y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y su motivación.

- 2.- El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases:

A) **INCOACION:**

- a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Subsecretario, de oficio o a propuesta del Jefe del Centro o dependencia en que preste servicios el trabajador.

- b) En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente y a la representación laboral, quienes podrán recusar dicho nombramiento en el plazo -- máximo de tres días hábiles a contar desde la notificación, resolviendo la misma el Organismo competente en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que denunció los hechos objeto del expediente disciplinario. El nombramiento del Instructor deberá recaer en una persona preferentemente licenciada en Derecho.

B) **INSTRUCCION DEL EXPEDIENTE:**

- a) El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

Quando en las actuaciones el Instructor llamase a declarar al expedientado éste podrá estar acompañado de un miembro del Comité o Delegado de Personal.

A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a un mes, El Instructor pasará al inculcado un pliego de cargos, en el -- que se reseñarán con precisión los hechos imputados, la falta presuntamente cometida, en su caso, y las sanciones que puedan ser de aplicación.

- b) El expedientado tendrá un plazo de diez días naturales para contestar a los cargos con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos estime de interés, proponiendo asimismo las pruebas que considere necesarias. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días naturales a petición del inculcado si el Instructor lo considera justificado.
- c) Recibida la contestación al pliego de cargos o -- transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculcado, así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.
- d) Cumplimentadas las anteriores diligencias se dará vista del expediente al inculcado para que en el

plazo de diez días naturales alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando éste así lo solicite.

e) El Instructor formulará, dentro de los diez días siguientes la propuesta motivada de resolución. La propuesta deberá contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado.
- Valoración jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

f) De lo actuado se dará traslado a la representación laboral a fin de evacuar informe sobre dichas actuaciones en el plazo máximo de diez días hábiles, entendiéndose de conformidad con lo actuado si en dicho plazo no se emite el mencionado informe.

C) RESOLUCION:

- a) La autoridad competente, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución motivada que proceda.
- b) Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo, así como a la representación laboral.
- c) Las sanciones impuestas serán recurribles ante los Juzgados de los Social en el plazo de veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido su imposición.

Artículo 62º.- Prescripción de Faltas. Anotación y Cancelación de Sanciones.

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

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves se anotarán en el Registro Central de Personal, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1405/1.986 de 6

de junio. La cancelación de las anotaciones se producirá a instancia de la unidad de personal correspondiente transcurridos sesenta días desde el cumplimiento de la sanción, excepto en el supuesto de despido.

Las faltas leves se suprimirán de oficio del expediente personal a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

Artículo 63º.- Tolerancia o Encubrimiento de Faltas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se establezca en la legislación vigente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio atentado a la dignidad de la Administración y de los trabajadores así como la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 64º.- Faltas de Respeto a la Intimidad o a la Consideración Debida a la Dignidad Humana o Laboral.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, comprendidas las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El Subsecretario del Departamento, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XIII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 65º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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 prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos 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 Organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la

misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

- 3.- La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o 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 pueden ocasionarlos hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realice 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 y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

En todos los Centros de Trabajo y con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de Seguros de Accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Artículo 66º.- Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en ésta materia. Son funciones de éste Comité:

- a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad e Higiene en el trabajo.
- b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Participará en los planes y programas establecidos por la Administración, por propia iniciativa o como consecuencia de acuerdos con Centrales Sindicales u Organismos Internacionales.
- d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias del Departamento hayan de observarse para la

debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

- e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Subsecretaría acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquier otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia a la Jefatura del Servicio.
- f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.
- g) Participar en el control del funcionamiento de la cafetería y comedores en cuanto a la higiene y calidad de los productos.
- h) En general la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los centros sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ministerio, quién deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

Artículo 67º.- Planes y Programas de Seguridad e Higiene.

Para elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica el Departamento podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible. 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 la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 68º.- Composición del Comité de Seguridad e Higiene. Comité de Empresa.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene, será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e hi-

giene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Artículo 69º.- Elementos de Protección Personal.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, definidas en el artículo 66, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso. Por parte del Departamento se suministrarán filtros y otros medios similares, para los monitores o pantallas de visualización que sean necesarios.

Artículo 70º.- Vestuario.

Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etc.) así se requiera. La fijación de tales puestos de trabajo, el número y tipo de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si en algunas unidades administrativas por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Administración exige vestir traje a algunos de los trabajadores, el Ministerio estará obligado a proporcionar a los mismos cada dos años un traje para invierno y otro para verano (con dos pantalones o faldas). Se habilitará con dos meses de antelación a la fecha estipulada para el cambio de traje.

Artículo 71º.- Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico inicial y anual, que será realizado por la Administración. Las trabajadoras tendrán derecho a una revisión médico-ginecológica anual en la forma y condiciones que se determinen.

Se incluirá en el reconocimiento médico ya establecido, una revisión oftalmológica en profundidad acompañada de un seguimiento de la evolución de cualquier trastorno visual ocasionado por el puesto de trabajo (pantallas de visualización, máquinas de reproducción, etc.).

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

La Administración no podrá utilizar la información obtenida a través de los reconocimientos médicos para actuar en contra del trabajador.

La Administración se hará cargo de los gastos ocasionados por enfermedad profesional o accidente laboral (transportes, rehabilitaciones especiales y otros).

Artículo 72º.- Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Ministerio estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que el que viniera ocupando y radicado en la misma localidad.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo primero del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

A propuesta de facultativo o del Comité de Seguridad e Higiene la Comisión Paritaria podrá acordar la necesidad de cambio de puesto de trabajo durante el periodo de gestación y lactancia de aquellas trabajadoras para las que resulte perjudicial su permanencia en el mismo, especialmente en los casos en que se trabaje con pantallas de visualización.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

CAPITULO XIV : RETRIBUCIONES.

Artículo 73º.- Estructura Retributiva.

Las retribuciones del personal laboral acogido a éste Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

A) Salario Legal.

a) Salario Base.

b) Plus Convenio.

c) Complementos Salariales:

- Antigüedad.
- Otros Personales: Complemento personal y transitorio.
- Pagas Extraordinarias.
- De puesto de trabajo: Especial responsabilidad.
- De residencia.

B) Percepciones no Salariales: Indemnizaciones.

Artículo 74º.- Salario Base.

El salario base es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador dentro de su nivel, según Convenio, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Artículo 75º.- Plus Convenio.

El plus del convenio es una retribución mensual cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Artículo 76º.- Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija, y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Artículo 77º.- Complemento Personal y Transitorio.

Para los trabajadores que vayan percibiendo un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones según categoría profesional y nivel, por todas las mejoras retributivas derivadas del cambio de puesto de trabajo de acuerdo con las reglas siguientes:

- 1.- Incremento de retribuciones derivadas de la negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción del 50% del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.
- 2.- Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En éste supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

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

Artículo 78º.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tienen 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.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado en el semestre anterior. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se computará como unidad completa.

Artículo 79º.- Complemento de Puesto de Trabajo: Especial Responsabilidad.

- 1.- El complemento de puesto de trabajo lo percibirá el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo, que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo, en consecuencia, carácter consolidable.

Adoptará la modalidad de especial responsabilidad, estando destinado a retribuir a aquellos trabajadores que desempeñen puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando o de destacada cualificación técnica.

- 2.- En atención a lo indicado se establecen los siguientes complementos de especial responsabilidad:

- 1.- Jefe de Desarrollo de Aplicaciones: Será responsable de todo el Software de Aplicaciones implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Área.

La categoría profesional para acceder a éste puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

- 2.- Jefe de Producción: Será el responsable de todas las tareas de producción, explotación y mantenimiento del sistema físico, así como de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Área.

La categoría profesional mínima para acceder a éste puesto de trabajo es la de Gestor de Producción.

3.- Jefe de Sistemas: Será el responsable de todo el Software básico implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su Area.

La categoría profesional para acceder a éste puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

4.- Responsable de Aplicaciones Científico-Técnicas: Se responsabilizará de todas aquellas aplicaciones que requieran la utilización de conocimientos de carácter científico-técnico que excedan los habituales en las aplicaciones de gestión.

La categoría profesional para acceder a éste puesto de trabajo es la de Analista de Sistemas.

5.- Responsable de Bases de Datos Departamentales: Responsable del desarrollo, implantación y optimización de sistemas de información sobre los Gestores de Bases de Datos departamentales asignados a su Area. La categoría profesional mínima para acceder a este puesto es la de Analista Programador.

6.- Administrador de Sistemas Departamentales: Responsable de la implantación, optimización y administración del software de bases, recursos físicos y de comunicaciones asignados a su Area. La categoría profesional mínima para acceder a este puesto es la de Analista Programador.

7.- Responsable de Planificación: Se responsabilizará de la coordinación, distribución y control de los trabajos de Planificación del Sistema.

La categoría profesional mínima para acceder a éste puesto de trabajo es la de Planificador de Sistemas.

8.- Jefe del Gabinete Médico: Será el Titulado Superior (nivel 1), licenciado en medicina, a cuyo cargo éste el Gabinete Médico del Departamento, dependiente de la Subdirección General de Servicios y Régimen Interior de la Dirección General de Servicios.

9.- Específico, que se aplicará a aquellos trabajadores que en el desarrollo de las actividades propias de su categoría profesional ocupen un puesto de trabajo que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

3.- La asignación y supresión de complementos de especial responsabilidad se llevará a cabo por la Administración, previa deliberación de la Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del presente convenio en la relación de puestos de trabajo se especificarán aquellos que deban tener asignado un complemento al puesto de trabajo.

4.- La percepción de los complementos de especial responsabilidad citados en éste artículo supondrá la realización de jornadas especiales cuando sea requerido por necesidades del servicio.

5.- No se podrá percibir, al mismo tiempo, más de un complemento de especial responsabilidad.

6.- Sus cuantías se especifican en tabla anexa.

Artículo 80º.- Complemento de Residencia.

Los trabajadores destinados en las Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla percibirán un complemento de residencia en una cuantía del 25 por 100 del salario base correspondiente a su categoría, abonable en doce mensualidades.

Artículo 81º.- Clausula de revisión salarial.

Se aplicará una revisión salarial anual al personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio en el caso en que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos respecto al IPC registrado que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá cuando proceda a partir de la desviación del IPC previsto y la tasa interanual de precios noviembre sobre noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 82º.- Retribuciones del Personal con jornada reducida.

Las retribuciones del personal con jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador, entre el número de horas que constituyan la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio.

No obstante, los trabajadores de la categoría profesional limpiadores (Nivel 8), que realicen una jornada de trabajo inferior a la ordinaria (1/2 jornada o 3/4 de jornada) percibirán las pagas extraordinarias completas.

Artículo 83º.- Liquidación y paga de retribuciones.

La liquidación y el pago de las retribuciones se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar que se realiza

para el resto del personal al servicio de la Administración del Estado, de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso el periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Artículo 84º.- Percepciones no salariales: Indemnizaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio en la forma establecida en el Real Decreto 236/1.988, de 4 de Marzo.

A estos efectos, los niveles que se establecen de las distintas Categorías profesionales en el Anexo del presente Convenio estarán incluidos en los siguientes grupos, regulados en el Anexo I del citado Real Decreto:

- Grupo Segundo: Niveles 1 y 2
- Grupo Tercero: Niveles 3 y 4
- Grupo Cuarto: Niveles 5, 6, 7 y 8

C A P I T U L O X V : A S I S T E N C I A Y A C C I O N S O C I A L .

Artículo 85º.- Acción Social.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Ministerio realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que para tal fin figuren en los presupuestos del Departamento.

Artículo 86º.- Anticipos a cuenta.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes mensuales, sin que estos puedan exceder del 90% del importe líquido del salario global. No obstante, la solicitud repetitiva de los mismos será objeto de estudio por la Comisión Paritaria.

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

Artículo 87º.- Anticipos.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar un anticipo sin intereses hasta el importe de 300.000.-Ptas, haciéndose la amortización en un plazo máximo de veinticuatro meses a través de la nómina. No se con-

cederá otro anticipo hasta que no se haya amortizado el que esté en curso.

Asimismo se podrá anticipar el importe de la paga extraordinaria amortizándose en el mes que corresponda a su abono.

Ambos tipos de anticipos no podrán concurrir en una misma persona.

Artículo 88º.- Participación del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, junto con los demás interesados, participará en la vigilancia de los servicios y en el establecimiento de los precios de la cafetería y comedor del Ministerio. Asimismo participará en la distribución del crédito existente para Asistencia Social, Becas, Ayudas y demás atenciones de éste carácter.

C A P I T U L O X V I : F O M E N T O D E L E M P L E O .

Artículo 89º.- Jubilación Obligatoria.

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose el Ministerio de Industria y Energía a no amortizar y a cubrir las plazas vacantes, producidas por esta causa bien con la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes de acuerdo con el Comité de Empresa y conforme a los sistemas establecidos en el capítulo VI del presente Convenio.

Artículo 90º.- Periodos de Carencia.

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

Artículo 91º.- Jubilación Voluntaria a los 64 años.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en los términos y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio (Boletín Oficial del Estado del 20 de Julio).

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a una prima, en caso de jubilación voluntaria, en las cuantías que a continuación se determinan, siempre que la petición de dicha jubilación la realicen con seis meses de antelación al cumplimiento de la edad:

64 años.....	275.000.-Ptas.
63 años.....	600.000.-Ptas.
62 años.....	950.000.-Ptas.
61 años.....	1.350.000.-Ptas.
60 años.....	1.700.000.-Ptas.

CAPITULO XVII : DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL.

Artículo 92º.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 93º.- Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa ejercerá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Igualmente y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, el Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga, en representación de los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir, al menos, el 75% de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. En el tiempo que transcurra entre la solicitud de huelga y la fecha de inicio será preceptivo un

acto de conciliación. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, caso de existir acuerdo. En todo caso la declaración de huelga deberá ser comunicada en la forma con los requisitos y plazos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 94º.- Local para el Comité de Empresa.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, -- adecuado al número de sus miembros y convenientemente acondicionado.

Artículo 95º.- Derecho de Reunión del Comité de Empresa.

Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa, no estará supeeditado como órgano colectivo, a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del comité a su superior respectivo y a la disponibilidad del tiempo sindical.

Artículo 96º.- Crédito de Horas de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del -- tiempo imprescindible para el ejercicio de sus funciones de representación, contando con las máximas facilidades por parte -- del Ministerio, para llevar a cabo las mismas.

Las horas mensuales disponibles para tal fin serán de 35 para cada uno de sus miembros. Estas horas son retribuidas y el Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas de los distintos miembros del citado Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar de esta forma relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

No se computará el tiempo invertido en reuniones y actuaciones convocadas o realizadas por la Administración, ni en las reuniones del pleno del Comité.

Para la utilización de estas horas, bastará una comunicación previa al jefe respectivo y la justificación, con posterioridad del tiempo empleado.

La Subdirección General de Recursos Humanos comunicará por escrito al jefe de la Unidad Administrativa a que pertenezcan dichos miembros, la naturaleza prioritaria que para -- ellos tienen las funciones de representación y gestión sindical.

Artículo 97º.- Tablones de Anuncios. Comunicaciones del Comité.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo pondrá tantos tablones de anuncios como plantas haya en el Departamen-

to, con suficientes garantías de publicidad para la información sindical.

Las comunicaciones escritas del Comité de Empresa no precisarán otro requisito para su publicación, que ser firmadas por el Secretario del mismo.

Artículo 98º.- Garantías de los Miembros del Comité.

Las garantías de los miembros del Comité de Empresa se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 99º.- Composición, Elección y Mandato del Comité.

En todo lo referente a la composición del Comité de Empresa, elección y mandato del mismo, y procedimiento electoral, será de aplicación lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 100º.- Acreditación.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de una acreditación expresa y nominal como tal, extendida por el Subsecretario del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Dicha acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 101º.- Sigilo Profesional.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a aquellas materias sobre las que la Administración señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Administración al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 102º.- Asambleas.

Los trabajadores tienen el derecho de reunirse en -- asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores que suponga, como mínimo el 33% de la plantilla laboral. En este último caso, los solicitantes darán traslado de su petición al Comité de Empresa.

La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa, que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en estas asambleas, los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la em-

presa que vayan a asistir a la asamblea, acordándose las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 103º.- Lugar de Celebración de Asambleas.

El lugar de reunión será la sede del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. A estos efectos el Departamento deberá facilitar el lugar para la celebración de las asambleas, salvo en los casos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 104º.- Convocatoria y Comunicación de las Asambleas.

La convocatoria de asamblea, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección General de Servicios del Departamento con 48 horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de 24 horas.

Artículo 105º.- Actividad Sindical en la Administración.

La Administración se compromete a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

La actividad sindical en la Administración se regulará por el Título IV de dicha Ley Orgánica.

Artículo 106º.- Cuota Sindical y Aportación Voluntaria al Comité.

Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1.985, y a requerimiento de cualquier Sindicato, la Administración descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

Asimismo, y previa aceptación por cada trabajador, se podrá descontar a través de nómina el importe de la aportación voluntaria que se acuerde por el Comité de Empresa para la financiación de sus gastos.

A N E X O I

CATEGORIAS Y NIVELES PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL ACOGIDO AL PRESENTE CONVENIO.

A) GRUPOS DE CATEGORIAS Y NIVELES.

GRUPO 1º - PERSONAL TITULADO.

	NIVEL
TITULADO SUPERIOR	1
TITULADO DE GRADO MEDIO	2

	<u>NIVEL</u>
<u>GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO.</u>	
OFICIAL ADMINISTRATIVO SUPERIOR	3
DELINEANTE PROYECTISTA	3
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª.....	4
DELINEANTE DE 1ª	4
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	5
OPERADOR DE TELETIPO CON IDIOMAS	5
TELEFONISTA CON IDIOMAS	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
CONTABLE	6
CALCADOR	6
AYUDANTE DE BIBLIOTECA	6
OPERADOR DE REPRODUCCION	6
OPERADOR DE TELETIPO	6
TELEFONISTA	6
<u>GRUPO 3º - PERSONAL SUBALTERNO.</u>	
ORDENANZA	7
VIGILANTE	7
LIMPIADOR	8
MOZO	8
<u>GRUPO 4º - OFICIOS VARIOS Y TALLERES.</u>	
ENCARGADO	3
ESPECIALISTA DE OFICIO	4
OFICIAL DE PRIMERA	5
OFICIAL DE SEGUNDA	6
OFICIAL DE TERCERA	7
ANALISTA DE LABORATORIO	4
<u>GRUPO 5º - I.T.V.</u>	
MECANICO SUPERVISOR	3
MECANICO INSPECTOR	5
AUXILIAR MECANICO	7
MOZO	8

	<u>NIVEL</u>
<u>GRUPO 6º - PERSONAL DE INFORMATICA.</u>	
ANALISTA	1
ANALISTA DE SISTEMAS	1
ANALISTA DE APLICACIONES	1
PROGRAMADOR DE SISTEMAS	2
ANALISTA PROGRAMADOR	2
GESTOR DE PRODUCCION	2
PROGRAMADOR DE APLICACIONES	3
PROGRAMADOR DE MAQUINAS BASICAS	4
OPERADOR DE SISTEMAS	4
PLANIFICADOR DE SISTEMAS	4
GRABADOR	6

B) DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

G R U P O 1º

TITULADO SUPERIOR

Es el trabajador que está en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realiza las funciones propias de su titulación.

TITULADO DE GRADO MEDIO

Es quién en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o equivalente, está vinculado a los Servicios del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIAL ADMINISTRATIVO SUPERIOR

Es el trabajador que en posesión del Título de Bachillerato Unificado y Polivalente con iniciativa y responsabilidad redacta escritos o documentos que requieren conocimientos de materias administrativas y distribuye el trabajo entre el personal que de él pudiera depender.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª

Es quién, en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en las oficinas tra-

bajos de confección de nóminas, organización de fichas y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos y análogos, para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª

Es quién, en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente, ó equivalente y subordinado a un Jefe u Oficial Administrativo de 1ª, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica -- administrativa, correspondencia, ficheros y análogos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es quién, en posesión del Título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como cálculo sencillo, confección de recibos, transcripción o copia de correspondencia, registro, mecanografía y, en su caso, taquigrafía.

DELINEANTE PROYECTISTA

Es el delineante cualificado para desarrollar y resolver por iniciativa propia toda clase de proyectos y estudios en su parte gráfica o de delineación.

Deberá poseer además de los conocimientos exigidos al delineante de primera los de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de perspectivas.
- Realización de planos topográficos.
- Nociones de Geología.

DELINEANTE DE 1ª

Es el delineante que bajo las órdenes del delineante proyectista, desarrolla los trabajos de delineación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de proyecciones.
- Levantamiento de croquis.

CALCADOR

Es el que en papel o poliéster transparente toda clase de dibujos y acota sencillos croquis.

AYUDANTE DE BIBLIOTECA

Tiene como misión todo lo relacionado con la recogida y control de libros y publicaciones, atender al público, manejo de ficheros y control de préstamos.

OPERADOR DE REPRODUCCION

Trabajador que realiza el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares de oficina, conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo unas nociones elementales de su mecánica.

Se responsabilizará de la recepción y entrega de os trabajos.

OPERADOR DE TELETIPO CON IDIOMAS

Es el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo con uno o más idiomas, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

OPERADOR DE TELETIPO

Es el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

TELEFONISTA CON IDIOMAS

Es el trabajador que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, capacitado para la recepción y envío de conferencias con el extranjero.

TELEFONISTA

Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

GRUPO 3ª - PERSONAL SUBALTERNO

ORDENANZA

Es el trabajador que tiene la misión de la vigilancia de los centros de trabajo, informe y orientación a los visitantes, hacer recados oficiales dentro o fuera de dichos centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad.

VIGILANTE

Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

LIMPIADOR

Trabajador encargado de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo.

M O Z O

Es el trabajador mayor de 16 años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera, fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico (cambiar muebles, transportar material administrativo etc.).

GRUPO 4º - OFICIOS VARIOS Y TALLERESENCARGADO

Trabajador que con conocimiento y experiencia superior a los especialistas de oficio, cuyas funciones realizará, si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio y que trabaja a las órdenes del jefe de la Unidad administrativa de mantenimiento.

Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y personal no cualificado. Tendrá a su cargo, dentro del ramo de la madera, el taller de barnizado y los mozos; y dentro del ramo de la electricidad, tendrá conocimientos de megafonía y telefonía.

Ha de poseer capacidad de organización del trabajo y tener conocimientos suficientes adquiridos por medio de una larga experiencia y de una formación sistemática para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación.

Deberá poseer asimismo, la capacidad de transmitir sus conocimientos al personal a él encomendado.

ESPECIALISTA DE OFICIO

Operario que dependiendo del encargado, además de los conocimientos del oficial de 1ª tendrá capacidad de sustituir al encargado y tomar pequeñas decisiones debido a su capacidad y experiencia en el oficio y organizar el trabajo entre los oficiales de 1ª. Dentro del ramo de la madera tendrá que saber proyectar (delinear las plantas de los muebles a tamaño natural) trazar y preparar cualquier trabajo dentro de su especialidad que se le encomiende. Dentro del ramo de la electricidad, tendrá a su cargo la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio, manipulación de reostatos, reguladores y mandos a distancia. Dentro del ramo de la fontanería tendrá a su cargo el mantenimiento y cuidado de los aparatos relacionados con este oficio.

OFICIAL DE 1ª

Operario que dependiendo del encargado o en su caso, del especialista de oficio, además de los conocimientos de Oficial de 2ª, deberá leer e interpretar planos, croquis y conforme a ellos realizar las tareas requeridas y otras de igual naturaleza.

OFICIAL DE 2ª

Operario que bajo las órdenes del Oficial de 1ª y del encargado, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Tendrá además, la capacidad de interpretar planos y croquis sencillos y de realizar, conforme a ellos, las tareas requeridas, así como responsabilidad en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha del trabajo, y la realización de otros cometidos correspondientes a su categoría profesional.

OFICIAL DE 3ª

Operario que dependiendo del Oficial de 1ª o de 2ª deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada.

ANALISTA DE LABORATORIO

Es el trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementales de Física, Química y Geología, Mecánica y Electricidad. Analiza todos los materiales y líquidos que correspondan a las labores de los laboratorios del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo emitiendo el correspondiente informe.

GRUPO 5º - I. T. V.MECANICO SUPERVISOR

Bajo la dependencia del Ingeniero de Nave estará capacitado para manifestar los defectos que en medidas y datos técnicos, etc. no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes, tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas matriculaciones etc.. En aquellos casos de la inspección que por su dificultad fueran motivo de duda para los Mecánicos Inspectores, será misión específica del Supervisor la comprobación y aclaración. Cuando así fuera, éste visará el correspondiente certificado de control.

Organizará el trabajo de su equipo manteniendo los niveles de responsabilidad, productividad y cordialidad con los compañeros y usuarios.

Tendrá responsabilidad directa ante sus jefes de equipo material y personal a él encomendados.

Será el responsable de completar la formación y entrenamiento de los mecánicos de inspección incorporados a su equipo, realizará trabajos manuales como los mecánicos debiendo desplazarse en las diversas líneas para mantener la efectividad y el orden de las operaciones.

Deberá en caso necesario aclarar las dudas a los usuarios, cuando se detecte que el vehículo está fuera de norma o incumple el Reglamento.

Conocerá la utilización de las diferentes máquinas empleadas en la revisión, interpretando sus resultados y tolerancias para aplicar los criterios de aceptación o rechazo en las inspecciones, recibidos por escrito del jefe inmediato.

Tendrá conocimiento de las averías posibles en las máquinas utilizadas y su posible reparación para no parar la marcha de las líneas, realizándolo con su equipo. Si no tuviera más remedio que dejarla fuera de servicio, la notificará a su superior. También informará sobre las pequeñas averías que son repetitivas.

Tendrá conocimientos práctico-teóricos sobre el automóvil y sus diferentes partes.

Tendrá conocimientos sobre el Código de la Circulación y legislación aplicable en materia que afecta a las I.T.V.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la I.T.V. referentes a la inspección.

MECANICO INSPECTOR

Es el operario que posee certificado de Mecánico Inspector, grado de formación profesional o similar, y/o que bajo la dependencia del Mecánico Supervisor, tendrá conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones de I.T.V.

Sabrá realizar las inspecciones, siguiendo las instrucciones del técnico competente. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados.

AUXILIAR MECANICO

Es el operario que tiene conocimiento parcial de las diferentes máquinas, así como nociones de las diferentes inspecciones.

Estará bajo la dependencia del Mecánico Inspector y realizará tareas referentes a la inspección.

M O Z O

Operario mayor de 16 años, encargado de ejecutar, tareas para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Será misión específica del mozo en las I.T.V., la regulación del tráfico interno, limpieza de nave, maquinaria, apertura y cierre de puertas, etc.

GRUPO 6º - PERSONAL DE INFORMÁTICA

ANALISTA

Es quién, en posesión de título de grado superior, verifica análisis funcionales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño en los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de lógica de cada programa y fiscalización de los expedientes técnicos de las aplicaciones.

ANALISTA DE SISTEMAS

Es el trabajador que, estando en posesión de titulación de grado superior, está encargado de la organización, coordinación y desarrollo técnico de los proyectos informáticos y de la optimización de los recursos humanos, físicos y lógicos asignados a ellos.

ANALISTA DE APLICACIONES

Es quién en posesión del título de grado superior realiza el análisis de los proyectos informáticos, llevando a cabo alguna de las siguientes funciones:

- Desarrollo, mantenimiento y documentación de las aplicaciones.
- Formación y perfeccionamiento de los usuarios en el ámbito de sus aplicaciones.
- Asesoría y soporte técnico.
- Mantenimiento y actualización de la biblioteca de programas.
- Investigación aplicada al desarrollo de los proyectos informáticos.

PROGRAMADOR DE SISTEMAS

Es quién en posesión de un título de grado medio verifica análisis de aplicaciones sencillas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando la aplicación.

ANALISTA PROGRAMADOR

Es quién en posesión de un título de grado medio, realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista de Aplicaciones.

nes, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis, y realiza las pruebas que garanticen la adecuación de los mismos.

GESTOR DE PRODUCCION

Es el trabajador que, estando en posesión del título de grado medio, realiza las tareas necesarias para el buen funcionamiento del sistema físico, su procesamiento y las correspondientes salidas.

PROGRAMADOR DE APLICACIONES

Es quién, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

PROGRAMADOR DE MAQUINAS BASICAS

Es el trabajador que con conocimientos básicos de programación informática, realiza éste tipo de tareas a nivel elemental en máquinas auxiliares tales como perforadoras, grabadoras de cassettes y disquettes y en general equipos de entradas de datos.

Deberá estar en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente.

OPERADOR DE SISTEMAS

Es el trabajador que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente realiza las tareas de manejo, control, seguimiento y mantenimiento no especializado del sistema físico.

PLANIFICADOR DE SISTEMAS

Es el trabajador que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente realiza la planificación de la carga de trabajo del sistema para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de explotación y particulares de las aplicaciones y realiza los controles de calidad adecuados sobre los distintos soportes de entrada y salida del sistema. Elabora y mantiene la documentación necesaria.

GRABADOR

Es el trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente realiza la transcripción de la información a los soportes adecuados para su tratamiento por el sistema.

C) PATRON DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ESTACIONES DE INSPECCION TECNICA DE VEHICULOS.

LINEA PATRON

- 2 Mecánicos Inspectores.
- 1 Auxiliar mecánico.

CUANTIFICACION DEL NUMERO DE MECANICOS SUPERVISORES

- En estaciones de 2 a 5 líneas 1
- En estaciones de 6 a 9 líneas 2
- En estaciones de más de 9 líneas 3

En las estaciones de 1 línea, y como excepción el patrón se fija de la siguiente manera:

- 1 Mecánico supervisor.
- 1 Mecánico Inspector.
- 1 Auxiliar Mecánico.

CUANTIA DEL NUMERO DE MOZOS

- EN ESTACIONES DE HASTA 3 LINEAS 1
- EN ESTACIONES DE HASTA 7 LINEAS 2
- EN ESTACIONES DE HASTA 12 LINEAS 3
- EN ESTACIONES DE MAS DE 12 LINEAS 4

A N E X O II

TABLA SALARIAL AÑO 1.991

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL (1)	TRIENIOS MENSUAL (1)	PLUS CONVENIO MENSUAL (2)	TOTAL MENSUAL (SIN TRIENIOS)
1	121.538.-	2.500.-	66.386.-	187.924.-
2	107.243.-	2.500.-	60.313.-	167.556.-
3	101.758.-	2.500.-	51.449.-	153.207.-
4	97.134.-	2.500.-	46.119.-	143.253.-
5	91.933.-	2.500.-	39.541.-	131.474.-
6	87.555.-	2.500.-	36.594.-	124.149.-
7	82.278.-	2.500.-	23.597.-	105.875.-
8	69.341.-	2.500.-	17.784.-	87.125.-
8 1/2	34.670.-	2.500.-	10.078.-	44.748.-
8 3/4	52.006.-	2.500.-	13.933.-	65.939.-

COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

	Nº PUESTOS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL (2)
1.- JEFE DE DESARROLLO DE APLICACIONES.	1	49.755.-	597.060.-
2.- JEFE DE PRODUCCION.	3	37.317.-	447.804.-
3.- JEFE DE SISTEMAS.	1	37.317.-	447.804.-
4.- RESPONSABLE DE APLICACIONES CIENTIFICO-TECNICAS.	2	36.445.-	437.340.-
5.- RESPONSABLE DE BASES DE DATOS DEPARTAMENTALES.	2	30.879.-	370.548.-
6.- ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DEPARTAMENTALES.	2	30.879.-	370.548.-
7.- RESPONSABLE DE PLANIFICACION.	3	21.892.-	262.704.-
8.- JEFE DE GABINETE MEDICO.	1	56.052.-	672.624.-
9.- COMPLEMENTO ESPECIFICICO:			
CATEGORIA A:	4	28.043.-	336.516.-
CATEGORIA B:	6	22.435.-	269.220.-

(1).- 14 MENSUALIDADES.

(2).- 12 MENSUALIDADES.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

26921 ORDEN de 4 de octubre de 1991 por la que se anula el GAT número 754 de orden de la Agencia de Viajes Minorista «Campi Travel, Sociedad Anónima», de Ceuta.

El Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), y la Orden de 14 de abril de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 22), regulan las actividades propias de las agencias de viajes,

y Resultando que una vez cumplidos los trámites reglamentarios por Orden de 23 de octubre de 1981, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de noviembre de 1981, se concedió a «Campi Travel, Sociedad Anónima», el título-licencia de Viajes del grupo «A», con el número de orden 754 y casa central en Ceuta, avenida José Antonio 21;

Resultando que en su momento fue acreditada ante la Secretaría General de Turismo (Dirección General de Política Turística) la constitución de una fianza de 1.500.000 pesetas;

Resultando que a petición propia «Campi Travel, Sociedad Anónima», desea cesar en sus actividades como Agencia de Viajes;

Visto el Decreto 231/1965, de 14 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero); los Reales Decretos 124/1988, de 12 de febrero («Boletín Oficial del Estado» del 20), y 271/1988, de 25 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), así como la Orden de 14 de abril de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 22), por la que se aprueban las Normas Reguladoras de las Agencias de Viajes;

Considerando que don Fernando Jiménez Durán ha acreditado estar legitimado para solicitar que se anule el título-licencia de «Campi Travel, Sociedad Anónima», concedido por Orden de 23 de octubre de 1981.

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el Decreto 231/1965, de 14 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero), por el que se aprueba el Estatuto Ordenador de las Empresas y de las Actividades Turísticas Privadas; el Real Decreto 420/1991, de 5 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 6), por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, así como la Orden de 30 de mayo de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), por la que se delegan atribuciones en los titulares de los órganos superiores, Centros directivos del Departamento, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Anular el título-licencia otorgado por Orden de 23 de octubre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de noviembre) a la agencia «Campi Travel, Sociedad Anónima», con el número 754 de orden del grupo «A» y casa central en Ceuta, avenida José Antonio 21.

Art. 2.º Disponer que la fianza constituida en su día permanezca vigente hasta transcurrido un año, a contar desde la fecha de aparición

en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Orden, de acuerdo con el artículo 15, apartado 4 de la Orden de 14 de abril de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 4 de octubre de 1991.-P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), el Secretario general de Turismo, Fernando Panizo Arcos.

Ilmos. Sres. Secretario general de Turismo y Director general de Política Turística.

26922 ORDEN de 30 de octubre de 1991 por la que se regula la realización de estudios y la prestación de la asistencia técnica por parte de las Comunidades Autónomas.

Por Orden de 14 de enero de 1980 del Ministerio de Comercio y Turismo se regulaban la realización de estudios y la prestación de asistencia técnica por el Instituto de Reforma de las Estructuras Comerciales (IRESCO).

El posterior desarrollo constitucional en lo que se refiere al proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas en materia de reforma de estructuras comerciales, así como el avance socioeconómico experimentado en los últimos años por el sector de la distribución comercial, a la vez que la desaparición del Instituto de Reforma de las Estructuras Comerciales (IRESCO), en virtud del Real Decreto 1985/1985, de 28 de agosto, hacen necesario poner al día el procedimiento de realización de estudios y la prestación de la asistencia técnica por parte de la Administración Central y las Comunidades Autónomas.

Por otra parte y una vez culminado prácticamente el proceso de transferencias, han sido las propias Comunidades Autónomas las que han sentido necesidad, tanto de adecuar la normativa vigente a la nueva situación como de seguir conservando, en lo posible, un marco de actuación uniforme en la materia, sin perjuicio de la potestad de cada una de las Comunidades, bien de establecerlo directamente, bien de desarrollarlo en el ámbito de sus propias competencias.

Por ello y respondiendo al principio de colaboración entre ambas Administraciones, Central y Autónoma, el texto de la presente disposición ha sido acordado por ambas instancias.

Por todo lo cual, este Ministerio tiene a bien disponer:

1. Realización de estudios

Primero.-Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 3067/1973, de 7 de diciembre, y el Real Decreto 1887/1978, de 28 de julio, en orden a la elaboración de la política de asentamientos comerciales y a la propuesta de soluciones concretas a adoptar en el ámbito territorial que se determine, que contribuyan a superar las deficiencias en la distribución comercial y a conseguir una racionalización y modernización de las estructuras comerciales, las Comunidades Autónomas podrán llevar a cabo los estudios que permitan un mejor conocimiento de los factores que inciden en los procesos de comercialización de los distintos sectores económicos.

Segundo.-Dichos estudios podrán realizarse:

- Por propia iniciativa de las Comunidades Autónomas.
- A solicitud de las Corporaciones Locales y demás Entidades de Derecho Público.
- A solicitud de cualquier Entidad de Derecho Privado.

Tercero.-Las Comunidades Autónomas podrán establecer en el ámbito de sus competencias las ayudas a conceder para la realización de los estudios y el procedimiento a seguir para la concesión de las mismas.

2. Asistencia técnica

Primero.-Con objeto de fomentar la implantación de unidades comerciales promovidas por las Corporaciones Locales, Agrupaciones y Asociaciones de Comerciantes y Cooperativas de Detallistas, las Comunidades Autónomas podrán prestar asistencia técnica para la realización de tales iniciativas.

Segundo.-A los efectos del punto anterior se entenderá por asistencia técnica:

- La realización de estudios previos que determinen la ubicación de la implantación comercial, su estructura organizativa, urbanística y arquitectónica.
- La realización de estudios de viabilidad económico-financiera del proyecto.
- La realización de estudios de racionalización de la gestión y organización en las distintas fases del proceso de comercialización y otras actividades de promoción comercial.

Tercero.-Las Comunidades Autónomas podrán establecer en el ámbito de sus competencias, las ayudas que prestarán para esta asistencia técnica y el procedimiento a seguir para la concesión de las mismas.