

respectiva Central, puestos de responsabilidad a nivel local, provincial o superior, que exijan plena dedicación. Se concederá la excedencia cuando para ello no exista impedimento o inconveniente grave.

La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional que el trabajador ostentaba al iniciarse la excedencia.

Transcurrido un mes desde el cese en el cargo sin que el trabajador se haya reintegrado al servicio activo de la Empresa, se considerará rescindido el contrato de trabajo.

11. Se reconoce a cada Sección Sindical el derecho a convocar asamblea de afiliados en el local que se conceda para tal finalidad al Comité de Empresa, fuera del horario laboral.

12. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, formado por los Vocales del Comité de Centro de Trabajo de la oficina de Madrid y los Delegados de personal de las distintas Delegaciones de la Compañía.

13. Las funciones del Comité serán las reconocidas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo de «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a prórroga del mismo y con exclusión de cualquier otro, tanto a la Compañía como a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

ANEXO 1

Tabla de salarios base inicial de 1 de enero de 1991

	Pesetas
I. Titulados	
Titulado Superior	121.421
Titulado Medio	101.896
II. Administrativos	
Jefe de Sección	121.421
Jefe de Negociado	101.896
Oficial	88.470
Auxiliar	59.490
Telefonista	59.490
III. Subalternos	
Conserje	65.084
Ordenanza	59.490

ANEXO 2

Revisión de conceptos económicos con efectividad de enero de 1991

	Pesetas por 15 mensua- lidades
Artículo 16. Gratificaciones especiales	
Por idioma	4.846
Por poderes	4.846
Por firma	3.072
Cajeros, Despachantes, Cobradores	4.871
Funciones de caja	2.610
Complemento de Subalternos y Telefonistas	2.752
Artículos 20, 21, 22, 23 y 25. Ayudas	
Por hijo subnormal	69.588
Subsidio de defunción	257.750
Premio por vinculación a la Empresa	150.000
Premio por nupcialidad	51.572
Premio por natalidad	42.981
Premio por jubilación	1.718.339
Becas, matriculas y libros	106.868

ANEXO 3

Ordenanza de Trabajo en las Empresas Navieras

Figura como apéndice al final del libro.

ANEXO 4

Art. 17. Dietas y gastos de viajes:

1.º Medios de transporte: Tren-cama individual. Avión clase turista o superior justificadamente.

2.º Hoteles de *** estrellas: Hotel y desayuno a justificar. Se justificará la utilización de hotel de categoría superior.

3.º Dietas y gastos menores: Por cada comida: 2.587 pesetas, gastos menores 1.371 pesetas.

4.º Gastos varios: Se abonarán los gastos varios (tren, transportes, taxis, bus y metro), procurando aportar los justificantes oportunos.

5.º Comidas a bordo de nuestros buques: Cuando se efectuó alguna comida a bordo, ésta no dará derecho a percibir el importe asignado a la misma.

6.º Invitaciones: Cuando se invite a comer a alguna persona ajena a la Compañía y se pase factura por dicha invitación, no se percibirán en adición las 2.587 pesetas por comida.

7.º Peaje de Autopistas: Cuando se utilicen autopistas de peaje, en el curso de los viajes con automóvil, se podrá liquidar su importe aparte de la cuota establecida por kilometraje.

8.º Valor del kilómetro para 1991:

a) Rutas de gran recorrido: 41 pesetas.

b) Rutas de pequeña longitud: 43 pesetas.

9.º Estancias en el extranjero: Gastos a justificar y 35 dólares para gastos menores.

ANEXO 5

Art. 29. *Préstamos con interés.*—Se constituye un fondo de hasta 30.000.000 de pesetas, con destino a préstamos al personal, bajo las siguientes condiciones:

Cuantía: Hasta el 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del solicitante.

Interés: Del orden del 8 por 100.

Devolución: En noventa mensualidades.

Imputación: Adquisición de vivienda, amortización de hipoteca o perentoria necesidad, debidamente justificada.

Se incluye norma.

Art. 29. *Préstamos sin interés.*—Se constituye un fondo de hasta 5.000.000 de pesetas, con destino a préstamos al personal, bajo las siguientes condiciones:

Cuantía: Hasta 300.000 pesetas.

Interés: Sin interés.

Devolución: 10.000 pesetas, como máximo por paga.

Imputación: Justificar necesidad.

El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación del fondo por participes, así como de las solicitudes en curso.

Norma:

1. Solicitudes:

Los peticionarios deberán solicitar los préstamos al Departamento de Relaciones Sociales, a través del Director del área a que pertenezcan, el cual pondrá su visado a la solicitud.

Con el fin de que la Comisión pueda valorar lo más correctamente posible las peticiones, en las solicitudes se indicarán los motivos y aplicación que se pretenda dar al préstamo, así como la cuantía y propuesta de amortización del mismo.

2. Comisión de Préstamos:

Se constituirá una Comisión de préstamos que estará integrada por dos personas, designadas por el Comité de Dirección, y otras dos personas por el Comité Intercentros.

Esta Comisión, que se reunirá cuando existan solicitudes que tramitar y, como mínimo, cada dos meses, tendrá la misión de elevar a Secretaría General las propuestas de concesión de préstamos, fijando las condiciones de amortización, garantías, etc., que, de acuerdo con esta norma, considere conveniente.

3. Condiciones de concesión de los préstamos:

Secretaría General, oído el Director correspondiente, aprobará la concesión de los préstamos de acuerdo con la propuesta que le formule la Comisión, siempre que ésta se ajuste al contenido de esta norma.

Será condición indispensable para la concesión de un préstamo no tener ningún otro pendiente de amortización y haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde la cancelación de cualquier otro préstamo concedido anteriormente.

27476 RESOLUCION de 6 de noviembre 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 del Ministerio del Interior.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Interior, que fue suscrito con fecha 19 de septiembre de 1991, de una parte, por miembros del Comité Intercentros del citado

Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio del Interior, en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y 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, 6 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que se rigen las relaciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en cualesquiera de los Centros directivos del Ministerio del Interior, así como en los Organismos autónomos del mismo dependientes.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—1. Se entiende por personal laboral a los efectos del presente Convenio a los trabajadores fijos de plantilla y a todos aquellos trabajadores ligados a la Administración por contratos de trabajo temporales en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado que tengan suscritos contratos de obras o servicios con el Ministerio del Interior, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, aunque las actividades de dicho personal se efectúen en sus Centros directivos, como así mismo el personal adscrito en régimen de colaboración social y, en general, el personal cuyas relaciones con el Departamento ostenten naturaleza civil o administrativa, así como aquellos trabajadores que previo informe de la CIVEA y por resolución del órgano competente, queden expresamente fuera de Convenio.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio es de ámbito estatal y se aplicará a todos los Centros de trabajo del Ministerio del Interior y Organismos autónomos a que se hace referencia en el artículo 1.º

Art. 4.º *Período de vigencia*.—1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1990, sin perjuicio de cuanto se dispone a este propósito en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera del presente Convenio.

Tendrá un período de vigencia de tres años, que finalizará el 31 de diciembre de 1992.

2. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por las partes el día 1 de noviembre de 1992.

3. Todos los acuerdos en materia de contratación, negociación colectiva o mejoras sociales que suscriban la Administración Pública y las Centrales Sindicales se tendrán por reproducidos con igual carácter vinculante. Las normas establecidas por disposición legal serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa. En el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio, la revisión salarial se fijará de conformidad con los acuerdos sobre negociación colectiva firmados por las Administraciones del Estado y Organizaciones sindicales (UGT, CC. OO y ELA-STV) de fecha de 3 de abril de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio).

4. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan el compromiso de constituir la Mesa Negociadora del nuevo Convenio Colectivo antes del 28 de febrero del año siguiente a la expiración del vigente.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los técnicos y

responsables de las distintas Unidades orgánicas en los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, de conformidad con la normativa vigente y las instrucciones y directrices emanadas de los órganos competentes del Departamento, y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje (CIVEA)

Art. 6.º 1. Dentro de los ocho días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje del Convenio, integrada por seis Vocales en representación de la Administración y otros seis en representación de los trabajadores, así como los asesores que se consideren oportunos, asumiendo la Presidencia de dicha Comisión el ilustrísimo señor Director general de Servicios del Departamento, o persona en quien delegue, quien deberá convocar, presidir y moderar las reuniones.

En ausencia del Presidente o del Secretario, los miembros presentes acordarán quién debe sustituirles en cada caso.

2. Los Vocales por la Administración serán designados por el Subsecretario del Departamento y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por los distintos Sindicatos y Organizaciones legalmente constituidas.

3. En la primera sesión de dicha Comisión se elaborarán las normas de funcionamiento de la misma y se elegirá un Secretario de entre sus miembros.

4. La Comisión se podrá reunir en cualquier momento y, en todo caso, con una periodicidad mínima de un mes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de la Administración, o de un 60 por 100 de la representación social, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión al Presidente, y previa comunicación a las partes, significándose que en la convocatoria habrá de incluirse el orden del día.

5. Los miembros de esta Comisión podrán recabar toda clase de información relacionada con cuestiones de su competencia por conducto del Subdirector general de Personal del Departamento o persona en quien delegue.

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

7. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, que asumirá las funciones que a aquélla le correspondan.

8. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará acta y serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de cada parte, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. En todo caso, dichos acuerdos serán notificados a los interesados en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de la aprobación de la correspondiente acta. Asimismo, podrán hacerse públicos los acuerdos y propuestas en temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

9. Cada uno de los miembros de la presente Comisión dispondrá de crédito horario de veinte horas, acumuladas en su caso a las que tuvieran reconocidas como miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 7.º *Funciones de la Comisión Paritaria*.—7.1 Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

7.2 Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

7.2.1 La participación en la interpretación del Convenio Colectivo.

7.2.2 Estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

7.2.3 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7.2.4 La interpretación de la definición de las categorías profesionales recogidas en el presente Convenio, así como la definición provisional de aquellas categorías no existentes en el mismo, en tanto se definen en el siguiente Convenio por la Comisión Negociadora.

7.2.5 La participación en la elaboración del modelo tipo de las bases de convocatoria de la oferta de empleo público para el personal laboral y características peculiares que puedan concurrir en algunas de dichas convocatorias, así como la evacuación de informe preceptivo sobre las citadas bases con anterioridad, al inicio de su tramitación. Esta función necesariamente se realizará, mediante la designación por la parte social de cuatro representantes, que evacuarán el informe pertinente en el plazo más breve posible y que en ningún caso superará los cinco días hábiles.

7.2.6 Participar en la elaboración y desarrollo de los baremos y peticiones de traslado del personal laboral, con carácter previo a la adopción de la resolución que sea procedente, y, en particular, ser oída preceptivamente en los procedimientos de comisiones de servicio y permutas referidas en los artículos 12 y 13 del presente Convenio.

7.2.7 El examen de las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo, a propuesta de la Administración, de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

7.2.8 La formulación de propuestas sobre planes de formación y promoción profesional del personal incluido en el ámbito del presente Convenio.

7.2.9 La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio, con independencia del derecho a recurrir a la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación en vigor.

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

7.2.11 Informar preceptiva y previamente las propuestas de asignación de complementos de puestos de trabajo en los términos que se contemplan en el artículo 53 del presente Convenio.

7.2.12 Estudiar denuncias sobre posibles transgresiones de los derechos sindicales y, en general, de cuantos derechos les son reconocidos a los trabajadores en el presente Convenio.

7.2.13 Cuantas cuestiones le vengan atribuidas expresamente por el presente Convenio.

Art. 8.º *Subcomisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.*-1. La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje podrá actuar en pleno o a través de las siguientes Subcomisiones:

- Subcomisión Técnica de Reclasificaciones.
- Subcomisión de Asignaciones de Complementos de Puestos de Trabajo, previstos en el artículo 53 del presente Convenio.
- Subcomisión Técnica de Seguimiento del Proceso de Funcionariación, que deberá ser informada de dicho proceso y hará un seguimiento del mismo.
- Subcomisión de Acción Social, con las funciones y contenido que se regularán en el artículo 43 del presente Convenio.
- Subcomisión de Formación, con las funciones y contenido que se regulan en el artículo 37.2 del presente Convenio.

2. Se podrán formar asimismo otras Subcomisiones encargadas del desarrollo de las competencias y funciones reconocidas a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio en los diferentes Centros de ámbito de aplicación del mismo se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.

Art. 10. *Procedimientos para provisión de vacantes.*-1. Las vacantes de personal laboral que se produzcan en los diferentes Centros de trabajo del Ministerio del Interior se proveerán con arreglo a las fases que se señalan y con el orden de prelación que se establece:

- Reingresos de excedentes voluntarios.
- Traslados voluntarios.
- Oferta pública de empleo, en los términos que se regulan en los artículos 15, 16 y 17 del presente Convenio Colectivo.

2. No obstante lo anterior, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, podrá acudir a la contratación temporal en los términos previstos en el artículo 18 del presente Convenio hasta que los puestos de trabajo se cubran definitivamente mediante personal laboral fijo.

Art. 11. *Reincorporaciones.*-1. El trabajador que solicite su reincorporación, tras una excedencia voluntaria, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría o similar. Si no existieran estas vacantes, y las hubiera en categoría inferior dentro de su grupo profesional, podrá optar a ella siéndole asignada provisionalmente y teniendo derecho a que se le ofrezca la primera vacante que se produzca en su categoría de origen en cualquier localidad.

2. El reingreso se solicitará mediante escrito dirigido a la Dirección General de Servicios u Organismo competente del Ministerio del Interior, al menos quince días antes de la finalización del plazo concedido como excedencia y, de no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

3. A los efectos de determinar la prioridad en el reingreso, cuando hubiere varias peticiones simultáneas de reingreso para el mismo puesto de trabajo se solicitará informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

Art. 12. *Traslados voluntarios.*-1. Los traslados voluntarios entre los distintos Centros de trabajo, previstos en el punto 1, b) del

artículo 10 del presente Convenio, se efectuarán a petición de los trabajadores fijos con antigüedad mínima de un año. La obtención de traslado voluntario implica el compromiso del trabajador de no solicitar nuevos traslados durante un año.

2. Los traslados voluntarios se regirán por las siguientes normas:

a) Con carácter previo a las convocatorias de la oferta de empleo público, la Dirección General de Servicios convocará un concurso de traslados entre el personal laboral fijo.

b) La provisión de vacantes se efectuará dentro de la misma categoría profesional.

c) Los trabajadores que estén interesados en obtener destino en Centro de trabajo distinto al que presten sus servicios deberán solicitarlo en el plazo que se fije al efecto, mediante instancia normalizada dirigida a la Dirección General de Servicios del Departamento, con expresión de localidad o localidades a las que opten y en número máximo de cinco. La vigencia de las solicitudes presentadas se vincula expresa y exclusivamente al concurso de que se trate.

d) Por la Subdirección General de Personal del Ministerio del Interior, y a la vista de las instancias presentadas en cada concurso y categoría, se formularán, de acuerdo con el baremo aprobado, en los términos previstos en el artículo 7.2.6, las propuestas de traslado correspondientes, por orden riguroso de puntuación. Dichas propuestas, antes de elevarlas a su sanción por el órgano competente, se pondrán en conocimiento, con todos sus antecedentes, de cuatro representantes de la parte social al efecto designados por ésta, para la comprobación, en el plazo de máximo de diez días hábiles, de que las mismas se ajustan a lo establecido en el presente artículo.

e) Una vez obtenido el traslado voluntario no podrá renunciarse al mismo ni tampoco solicitarse otro nuevo hasta transcurrido un año de servicio efectivo en el destino obtenido.

Excepcionalmente, se podrá optar a un nuevo destino sin guardar el expresado plazo, siempre y cuando así lo informe favorablemente la Comisión Paritaria y a la vista de las circunstancias especiales que se aleguen y acrediten.

f) El plazo de incorporación al nuevo destino será de treinta días para los que supongan traslado a distinta localidad, y de tres días, si es dentro de la misma, los cuales tendrán la condición de permiso retribuido.

g) El traslado voluntario en ningún caso dará derecho a la percepción de indemnización.

Art. 13. *Comisión de servicios por circunstancias personales, socioeconómicas y familiares.*-1. Los trabajadores podrán solicitar, cuando existan circunstancias personales, socioeconómicas o familiares que así lo justifiquen, un traslado temporal en comisión de servicio aun cuando no exista vacante de su categoría. Dicho traslado se concederá por la Administración, a la vista de las circunstancias alegadas y justificadas documentalmente, y oída preceptivamente la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

2. Cuando cesen las circunstancias alegadas y justificadas que hayan motivado el traslado temporal se procederá a revocar la comisión de servicios, debiendo reintegrarse el trabajador a su puesto de trabajo de origen.

3. No obstante lo anteriormente señalado, los trabajadores a quienes se conceda un traslado temporal en comisión de servicios deberán necesariamente tomar parte en el primer concurso de traslados que se convoque y en el que se ofrezca el puesto de trabajo desempeñado provisionalmente.

Art. 14. *Permutas.*-1. Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores, siempre que cuenten con una antigüedad mínima de un año de servicios y que las plazas a permutar sean de la misma categoría y oficio, no pudiendo solicitarse una nueva permuta hasta transcurridos dos años de la concesión de la anterior.

2. La permuta supondrá la aceptación por parte de los trabajadores de las condiciones de los puestos de trabajo objeto de permuta.

3. Las permutas no darán derecho a indemnización.

4. Compete a la Dirección General de Servicios la autorización de las permutas que se soliciten, oída preceptivamente la Comisión Paritaria.

5. Los períodos posesorios serán de treinta y de tres días, según se trate de permutas entre distinta o misma localidad respectivamente, los cuales no tendrán la condición de permiso retribuido.

Art. 15. *La selección de personal de nuevo ingreso.*-1. Si tras la adecuada cumplimentación de los procedimientos de provisión de vacantes que han quedado descritos en los precedentes artículos resultaran plazas vacantes, las mismas pasarán a formar parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

2. Como regla general, los puestos de trabajo no reservados al personal funcionario al servicio del Departamento y que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Departamento deberán ser cubiertos por personal laboral fijo.

3. Ello no obstante, cuando concurren razones de servicio que impongan o aconsejen la inmediata y urgente cobertura de una o varias plazas vacantes, propias de personal laboral, se podrá acometer, por parte del Departamento, la provisión de las mismas con carácter

temporal, para las modalidades de contratación y con sujeción al procedimiento que se describe en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

4. La provisión de plazas vacantes por el procedimiento regulado en el presente artículo podrá realizarse por los procedimientos de concurso, concurso-oposición u oposición, garantizándose, en todo caso, el adecuado respeto a los principios de publicidad, igualdad, capacidad, mérito y a la naturaleza de las plazas a cubrir, dimanante de las peculiaridades que en la misma puedan concurrir.

5. En todo caso serán requisitos indispensables para el nuevo ingreso al puesto de trabajo y por cualquiera de los procedimientos establecidos en la legislación de carácter general aplicable al supuesto o en el presente Convenio Colectivo, los que seguidamente, se señalan:

- A) Tener la nacionalidad española.
- B) Acreditar la aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- C) Tener la edad mínima de dieciocho años, o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- D) Estar en posesión de la titulación específica para aquellos niveles en que así se requiera.
- E) Los demás requisitos que se establezcan en las correspondientes bases de las convocatorias.

Art. 16. *La provisión de vacantes por promoción interna.*-1. Agotado el trámite de concurso de traslados, en las convocatorias de oferta de empleo público se establecerá un turno de promoción interna, dirigido a favorecer la adecuada promoción profesional del trabajador, cuyo desarrollo quedará sujeto a las siguientes reglas:

A) De la totalidad de plazas vacantes existentes en el Departamento y referidas a la oferta de empleo público anual de que se trate, un 50 por 100 de las mismas se ofrecerán para personal de nuevo ingreso, mientras que el restante 50 por 100 quedará reservado al mencionado turno de promoción interna.

B) Podrán participar en el mencionado turno de promoción interna los trabajadores fijos del Departamento que tengan, como mínimo, un año de antigüedad efectiva en cualquiera de los servicios dependientes del Ministerio del Interior y que ostenten un nivel retributivo igual o inferior en tres niveles al de la categoría profesional o plaza a la que pretenden acceder por dicho procedimiento (sea cual sea el grupo de adscripción) dentro de las distintas categorías profesionales propias del presente Convenio Colectivo en que se encuentren incardinados.

C) El acceso, por el presente sistema de promoción interna, a categorías profesionales y/o puestos de trabajo para los que se requieran la posesión de título superior o de grado medio, comportará, en todo caso, que el aspirante a la misma esté en la efectiva posesión de la titulación específica a cada caso requerida.

D) En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

2. La Subsecretaría del Departamento o autoridad en quien delegue apreciará, en su caso (oída previamente la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Arbitraje del Convenio Colectivo), la pertinencia de que los procedimientos de selección de personal -mediante el turno libre y el turno de promoción interna- se acometan conjunta o separadamente, en orden a garantizar, en el primer caso, el principio de economía procedimental, al agilizar la tramitación y desarrollo de las pruebas selectivas de que se trate.

Art. 17. *Normas comunes en los sistemas de acceso a través de la oferta de empleo público regulada en los artículos 15 y 16.*-1. A los efectos de garantizar adecuadamente el principio de publicidad, las plazas y puestos de trabajo objeto de provisión, con expresión de sus determinaciones, se harán públicas mediante la inserción de los correspondientes anuncios, que podrán contener las bases de convocatoria, en el «Boletín Oficial del Estado» y en los tablones de anuncios del Departamento convocante.

2. A los efectos de garantizar adecuadamente los principios de capacidad y mérito, las convocatorias de que se traten determinarán el proceso de selección (que, en todo caso, se ajustará a cuanto determina el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre) que asegure la idoneidad de los aspirantes para la provisión de puestos de dichas plazas.

3. Las bases de la convocatoria que establezcan las plazas objeto de provisión y determinen el sistema selectivo serán aprobadas por la Subsecretaría del Departamento o autoridad en quien delegue (oída previamente la CIVEA). Dichas bases contendrán los requisitos que han de reunir los aspirantes, así como los baremos de méritos y pruebas a realizar por los aspirantes a las plazas convocadas.

4. Los órganos de selección de las diferentes pruebas selectivas regulados en el presente artículo serán nombrados por la Subsecretaría del Departamento o autoridad en quien delegue, advirtiéndose que la Presidencia del mismo recaerá, necesariamente, en un representante de la autoridad convocante. Igualmente, se establecerá la adecuada representación de los trabajadores del Departamento, disponiendo, a propuesta de la parte social de la Comisión Paritaria, la designación de un representante de aquéllos en todos los órganos de selección que se constituyan al efecto.

Art. 18. *La contratación de personal temporal.*-1. A los efectos previstos en el artículo 15, párrafo tercero, la contratación de personal laboral temporal quedará sujeta a la cumplimentación de las siguientes reglas:

A) Dicha contratación podrá acometerse utilizando cualquiera de las formas de contratación temporal previstas en la legislación vigente, incluida la contratación temporal sujeta a la condición resolutoria «hasta que el puesto sea definitivamente cubierto a través de la oferta de empleo público, en cualquiera de sus fases, o por el reingreso de un trabajador proveniente de la situación de excedencia voluntaria».

B) El sistema de selección de que se trate garantizará la adecuada cumplimentación de los principios que se señalan en el artículo 9.º del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de cuanto se dispone en el párrafo 2 del presente artículo.

C) A tales efectos, las plazas objeto de provisión por el presente procedimiento se anunciarán de forma que se garantice su adecuada difusión y podrán realizarse pruebas de selección, en orden a asegurar la idoneidad del candidato para la ocupación de la plaza de que se trate. Dichas pruebas de selección serán juzgadas por un órgano constituido al efecto que, bajo la Presidencia de un representante de la Subsecretaría del Departamento, asegure la eficaz representación de los trabajadores del Ministerio, formulándose la oportuna propuesta de designación de representantes por conducto de la CIVEA. Igualmente, por la autoridad convocante, se determinarán las pruebas de selección que, en su caso, podrán realizarse regionalmente. Concluido, en su caso, dicho proceso de selección, el órgano de selección antes citado formulará propuesta de contratación laboral temporal ante la Subsecretaría del Departamento.

2. No serán de aplicación las reglas precedentes, en el supuesto caso de que la contratación laboral temporal afecte a plazas o puestos de trabajo adscritos orgánicamente a Centros directivos o Unidades administrativas del Departamento en las que concurren elementos o circunstancias que puedan afectar a la seguridad, supuestos estos en los que será informada la CIVEA.

Art. 19. *Normas generales sobre formalización de contratos de trabajo.*-1. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, referencia a la aplicación del presente Convenio en las relaciones de trabajo, la categoría profesional para la que se contrata el trabajador y el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de Trabajadores y 20 del presente Convenio. De otra parte, en el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades.

2. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en el tiempo, forma y sujeción a los requisitos establecidos en la convocatoria por la que accedieron al puesto de trabajo de que se trata.

Art. 20. *Periodo de prueba.*-1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de tres meses para los Titulados superiores y medios, y un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de diez días laborables.

2. Durante estos periodos de prueba, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que se tenga por ello derecho a indemnización alguna.

3. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla y, transcurrido este periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este periodo a todos los efectos.

4. Queda exceptuado del sometimiento a periodos de prueba el personal que, habiendo suscrito anteriores contratos temporales con el Ministerio del Interior, acceda a un puesto fijo de la misma categoría que la ostentada como temporal y en el mismo Centro directivo, siempre que hubiese superado el periodo de prueba establecido en el contrato temporal.

5. La rescisión de contratos en periodo de prueba será comunicada por la Administración a los representantes de los trabajadores con expresión de las causas que la motivan.

Art. 21. *Movilidad funcional y geográfica.*-En lo referente a la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, reguladora del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de traslado forzoso que implique cambio de municipio para el trabajador, de acuerdo con el precitado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización equivalente a tres mensualidades del salario real (como mínimo) y a los gastos del transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

En todos los casos en los que la Administración haga uso de cualesquiera de dichas movilidades, lo notificará por escrito al trabajador y a sus representantes legales.

Cuando el ejercicio de la movilidad funcional o geográfica lleve aparejado el cambio de Centro de trabajo, sin que implique cambio de residencia, y se prevea de una duración superior a los tres meses, antes

del transcurso de este plazo se recabará informe de la CIVEA, que se pronunciará sobre el contenido de la medida.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Art. 22. 1. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que sean asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente se desempeñen.

3. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional que corresponda, de acuerdo con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan, figurando la definición de las mismas en el anexo I del presente Convenio.

Categoría	Nivel
GRUPO PRIMERO	
<i>Personal Técnico, Administrativo y de Redacción</i>	
1. Titulado superior	I
2. Licenciado en Ciencias de la Información	I
3. Periodista	I
4. Titulado de grado medio	II
5. Técnico no titulado	III
6. Redactor	III
7. Jefe de Administración	III
8. Oficial primera Traductor-Intérprete	IV
9. Oficial Administrativo de primera	IV
10. Oficial Administrativo de segunda	V
11. Auxiliar Administrativo	VI
GRUPO SEGUNDO	
<i>Personal de Informática</i>	
12. Operador de ordenador	III
13. Operador de terminal no autónomo	IV
GRUPO TERCERO	
<i>Personal de Mantenimiento y Oficinas</i>	
14. Encargado general	II
15. Encargado de almacén	IV
16. Jefe de Equipo	III
17. Gobernante/a	IV
18. Oficial de primera	IV
19. Oficial de segunda	V
20. Oficial de tercera	VI
21. Cocinero	V
22. Conductor transportista	VII
23. Peón especializado	VII
24. Peón	VIII
GRUPO CUARTO	
<i>Personal de Servicios</i>	
25. Telefonista	VI
26. Encargado de limpieza	VII
27. Ordenanza	VII
28. Limpiador/a	VIII

Art. 23. *Catálogo de puestos de trabajo.*-1. En el marco de las competencias conjuntamente atribuidas a los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, incumbirá a la Subsecretaría del Departamento la formulación de las propuestas de modificación y aprobación de los catálogos del personal laboral del Ministerio del Interior, oída la CIVEA.

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

Art. 24. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, y exista dotación presupuestaria, los Jefes de las distintas Unidades podrán encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, previa autorización de la Subsecretaría del Departamento cuando la duración prevista exceda de un mes.

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

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

CAPITULO VI

Cierre de Centros de trabajo

Art. 25. 1. En el supuesto de cierre de un Centro, por decisión del Ministerio del Interior, se adoptarán por el mismo las medidas pertinentes a fin de colocar a la mayor brevedad posible, y en su totalidad, a los trabajadores afectados en otros Centros del Ministerio del Interior, sitios en el mismo término municipal, respetando su categoría laboral y sus funciones, y sin merma alguna de sus retribuciones. Asimismo, la Administración realizará, en su caso, las oportunas gestiones encaminadas a conseguir la ocupación de los referidos trabajadores en los Centros y Dependencias de la Administración del Estado y Organismos autónomos, Administración de las Comunidades Autónomas, y Administración Local, así como en los Organismos de ellas dependientes.

2. A fin de adoptar las medidas de carácter laboral pertinentes, se informará a la representación de los trabajadores, y más en concreto a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la CIVEA con una antelación de tres meses, de la decisión del cierre de Centros.

3. La CIVEA velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados sobre este tema y hará su seguimiento.

4. Si la recolocación comportara cambio de localidad o modificación de las condiciones de trabajo se estará a cuanto se dispone en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose la Administración a abonar las retribuciones que procedan durante el período que tarde en tramitar los expedientes que se refieren en los mencionados artículos.

5. En todo caso, los trabajadores incursos en los anteriores procedimientos tendrán derecho preferente a la ocupación de las vacantes que se originen en su misma localidad, en los términos que se establezcan por la CIVEA en el momento de determinar las bases del concurso correspondiente.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo

Art. 26. 1. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientos once horas.

2. La jornada semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo que con carácter general se realizará de lunes a viernes, excepto en aquellos casos en los que las necesidades del servicio, o la naturaleza de los puestos de trabajo exijan su prestación en sábados o festivos.

3. Cada Centro directivo -de acuerdo con las necesidades del servicio público, las normas generales de horario para el personal al servicio de la Administración Pública y para una mejor atención de la población en donde está implantado dicho Centro- podrá establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, de tal modo que, dentro del cómputo temporal de un mes, los excesos de horas trabajadas en alguna de las semanas se compensen en las otras con días de permiso.

Art. 27. *Horario.*-1. El horario será el establecido con carácter general para las diferentes Unidades administrativas con las limitaciones que prevén las disposiciones legales.

2. La Administración podrá establecer horario flexible en aquellas Unidades administrativas que lo permitan, estableciendo el derecho a percibir, en su caso, los complementos retributivos que procedan, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y oída la CIVEA.

3. A efectos del cómputo de horario de la jornada laboral el día se considerará dividido en dos períodos: Normal y nocturno, señalándose que el período normal será el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día. Por su parte, el período nocturno será el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. El personal que realice su trabajo en este horario o en parte del mismo será retribuido con el 25 por 100 del salario base como complemento de nocturnidad, que se abonará proporcionalmente a las horas que se realicen en período nocturno.

4. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un lapso de veinte minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

5. Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horarios aplicables a los funcionarios del Ministerio y éstos pudieran ejercitar cualquier opción,

o la variación de la jornada u horario implicara modificaciones retributivas, el personal laboral, a través de sus representantes y en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

6. En todo caso, en la variación de los horarios de trabajo se estará a lo preceptuado, a tal propósito, en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en una hora, un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada con la reducción proporcional de sus retribuciones.

8. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como el crédito de horas sindicales.

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

10. En todo caso, y a los efectos previstos en el presente artículo, se estará a lo que disponen, en materia de limitaciones de exposición al riesgo, los artículos 28 y siguientes del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, y demás disposiciones concordantes.

Art. 28. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será el que se fije cada año por el Organismo competente en cada territorio del Estado.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 29. 1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración, siendo el período normal de disfrute de las mismas, salvo pacto en contrario, el comprendido en los meses de julio, agosto y septiembre, debiendo la dirección de cada Centro anunciar, con dos meses de antelación a dicho período, en cual o cuales de los tres meses podrán disfrutarse las vacaciones, habiendo oído previamente a los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional de vacaciones, correspondientes al cómputo anual hasta el 31 de diciembre. En el supuesto de que se produjera la extinción del contrato con anterioridad a la fecha indicada en la liquidación que se practique, se deducirá la parte proporcional que proceda.

3. Cuando las necesidades del servicio aconsejen el cierre por vacaciones de un Centro o de una Unidad administrativa, los trabajadores que no hubieran completado un año entero de servicios, cuyo período vacacional se ajustará a lo dispuesto en el párrafo anterior, no sufrirán menoscabo alguno en su salario.

4. En caso de ser varios los meses fijados como posibles para las vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlas, salvo pacto en contrario, en períodos no inferiores a quince días, previa petición a la Dirección del Centro de trabajo, quien resolverá, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los representantes de los trabajadores. Dichos períodos deberán coincidir, en su inicio, con los días 1 o 16 del mes.

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

Art. 30. *Licencias.*—1. El personal fijo que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un período de tiempo no superior a tres meses.

Dichas licencias serán concedidas dentro de los quince días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses en el plazo de dos años. Por otra parte, los trabajadores ligados por un contrato de carácter temporal y con, al menos, un año de servicios efectivamente prestados podrá disfrutar de licencias no retribuidas, de hasta un mes de duración, en las mismas condiciones que se establecen para el personal fijo, si bien dicha licencia no se podrá disfrutar dentro del último mes de vigencia del contrato.

2. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y causas siguientes:

A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

B) Dos días hábiles, en los casos de nacimiento de hijos, en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si estos supuestos se producen en localidad distinta del domicilio del trabajador, el plazo de licencia se elevará a cuatro días hábiles. Estas causas se justificarán con posterioridad a los supuestos que se contemplan.

C) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

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

E) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En todo caso, se estará a este respecto a cuanto pueda disponer la legislación de carácter general aplicable.

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

G) Los días 24 y 31 de diciembre, dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otros dentro del resto del año.

H) Hasta diez días cada año natural 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.

I) Para la realización de cursos de formación profesional que guarden relación con su puesto de trabajo, organizados por Centros oficiales o Centrales Sindicales.

CAPITULO IX

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 31. 1. *Suspensión 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 y cómputo de antigüedad, en los siguientes casos:

A) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas o dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y de conformidad con las disposiciones de carácter general al efecto establecidas.

B) En el supuesto de adopción, la suspensión tendrá una duración de ocho semanas, si el adoptado es menor de nueve meses, o seis semanas, si el adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

C) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio con obligación de reincorporarse al trabajo en un plazo máximo de dos meses a partir de la finalización del servicio, debiendo el trabajador preavisar con quince días de antelación la fecha de su incorporación al Centro de trabajo.

D) Cuando las obligaciones militares o servicio social sustitutorio permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo, siempre que ello no trastorne al mismo, apreciación que hará libremente el Ministerio, el trabajador podrá trabajar por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si el Departamento tuviera dependencias en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ellas, siempre que pueda ser compatible con sus respectivos deberes. Dicha adscripción deberá serle informada a los representantes sindicales. En todo caso percibirá las pagas extraordinarias que le correspondieran en caso de estar incorporado a su puesto de trabajo.

E) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

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

2. *Situación en comisión de destino.*—El personal laboral fijo que por interés de la Administración Pública pase a ocupar un puesto de trabajo no permanente en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la Subsecretaría o autoridad en quien delegue, tendrá asimismo derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad en el Departamento, y su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido como mínimo dos años desde el fin de la última excedencia voluntaria.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de

nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. A partir del inicio de cada situación de excedencia y durante el primer año de duración el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

3. La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio de disfrute de la excedencia, salvo causas de fuerza mayor, apreciadas por la Comisión Paritaria. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de quince días y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

4. El trabajador que como consecuencia de la normativa sobre incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la plantilla.

Art. 33. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o por elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, o signifique percibir retribuciones por dicho cargo o función. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 34. *Extinción del contrato.*—1. Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

2. Será causa de extinción de contrato laboral la ausencia al trabajo por Sentencia Condenatoria Firme por delito, salvo las derivadas de la Comisión de Delitos Culposos.

3. Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de los Servicios del Personal de la Unidad o Centro donde estén adscritos, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, quien lo comunicará a la Dirección General de Servicios del Departamento u Organismo competente a los efectos pertinentes.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 35. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento o autoridad en quien delegue, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. 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 falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un periodo de dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

4. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario de cuyo acuerdo de incoación, adoptado por la Autoridad competente, se dará cuenta al interesado, así como a los representantes sindicales, significándose que, en dicho expediente, se dará audiencia a ambos. De otra parte, y cuando de la práctica de la información reservada se dedujera la existencia de hechos graves presuntamente imputables al trabajador de que se trata y apreciados por la Administración, la propia Autoridad que dispuso la incoación del expediente mismo podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del trabajador afectado y mientras se sustancia el expediente de referencia, acuerdo éste de suspensión provisional del que, por igual, se dará cuenta al trabajador afectado, así como a los representantes sindicales.

5. 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.

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

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

8. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves, no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en hojas de servicios del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará, a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

9. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPITULO XI

Fomento del empleo

Art. 36. 1. Dentro de la política de empleo en el ámbito del Ministerio del Interior la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años, en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

CAPITULO XII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 37. 1. Dentro de los tres primeros meses del año, los distintos Centros directivos remitirán a la Subdirección General de Personal información detallada de las necesidades que, en orden al mejor cumplimiento de sus fines, se refieran a la formación profesional de sus trabajadores.

La Comisión Paritaria o, en su caso, la Subcomisión de Formación, estudiará las necesidades y propondrá un plan general de formación profesional con arreglo a los siguientes criterios:

- La formación correrá siempre a cargo del Ministerio del Interior.
- Cuando los cursillos o períodos de formación deban desarrollarse en el propio Departamento, se llevará a cabo dentro de las horas de trabajo; en otro caso, se seguirá el horario que establezca el Centro que imparta las enseñanzas, computándose el tiempo utilizado como jornada de trabajo.

El referido plan se establecerá sin perjuicio de la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para todos los trabajadores de la Administración Pública.

A tal efecto, se harán las gestiones correspondientes ante el INAP e INEM para propiciar que los citados Organismos impartan cursos de formación.

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

2. Se crea una Subcomisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente por la Administración y los Sindicatos firmantes del presente Convenio para la planificación, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos y evaluación de las distintas actuaciones formativas.

Esta Subcomisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La Subcomisión estudiará las necesidades reales de formación con vista a la elaboración de un plan de formación profesional de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y 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, así como de las centrales sindicales con implantación en este Ministerio 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 puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, y a la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente por cada Centro de trabajo en que se realicen tareas y 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, incluidos, 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 de personal que sean necesarios.

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

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

Art. 39. *Comités de Seguridad e Higiene.*-1. Se crearán Comités de Seguridad e Higiene en aquellos Centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos, que desarrollarán las competencias establecidas en esta materia. Su composición y funciones se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

2. La composición de estos Comités de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en los mismos designada por el Comité de Empresa correspondiente, Órgano este al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, con competencias reconocidas en los artículos 64.1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en el artículo 19.5 del mismo.

3. Los Comités de Seguridad e Higiene participarán en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión y en las condiciones señaladas, en su caso, por la Comisión de Seguridad e Higiene constituida paritariamente por la Administración y representantes laborales.

4. Se crea un Comité de Seguridad e Higiene de carácter nacional, con las funciones atribuidas a estos órganos, integrado paritariamente por ocho miembros, cuatro de ellos representantes de los trabajadores.

5. En aquellas provincias en las que el censo de trabajadores del Departamento sea superior a 30 trabajadores, los representantes del personal en el Comité de Seguridad e Higiene provincial serán los propios Delegados de Personal. En aquellas otras provincias en las que el censo sea inferior a 30 trabajadores se designará, conforme a la normativa específica, un vigilante de seguridad por cada Centro de trabajo con cinco o más trabajadores.

Art. 40. *Medidas de seguridad e higiene.*-1. Son obligaciones del Ministerio del Interior las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cuantas fueren de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.

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

c) Por el Ministerio del Interior deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas u obstáculos que dificulten su movilidad física.

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

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

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

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

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

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

j) Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias vean disminuida su capacidad serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes dentro del mismo Centro y localidad, siempre que ello sea posible.

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

Art. 41. *Vestuario y elementos de protección.*-1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. En aquellos casos en que se determine por la Administración la obligatoriedad de su uso, a los Ordenanzas se les facilitarán, como primera dotación, dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos, el primero, de traje, zapatos, dos camisas y una corbata, y el segundo, por zapatos, pantalón o falda y dos camisas.

Anualmente y con carácter alternativo se les renovará el uniforme de invierno o el de verano.

3. Al personal de limpieza se les suministrará bata y zuecos dos veces al año y guantes de goma seis veces en igual período de tiempo.

4. A los Peones y Mozos se les dotará cada dos años de zapatos, dos camisas azules o grises y pantalón, chaquetilla y de un moño anualmente, así como dos pares de guantes protectores.

5. Al personal de conservación y oficios varios (Oficiales y Peones) se les facilitará un mono cada año, así como dos pares de guantes protectores.

6. Al personal se les dotará de los elementos de protección adecuados a su puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene y previo informe de los Organismos competentes en la materia.

7. Si se observa en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal será repuesta en momento anterior a la fecha de reposición establecida.

8. En el caso de creación de nuevos puestos que requieran dotación de uniformes el plazo de renovación del mismo será el que se haya establecido para puestos similares.

9. Serán objeto de consideración especial aquellas actividades que deban acometerse en especiales condiciones medioambientales que requieran dotaciones complementarias.

CAPITULO XIV

Acción social

Art. 42. 1. El Ministerio del Interior abordará la puesta en marcha de un plan de acción social para todo el personal dependiente del mismo en el que se contemplan una serie de objetivos específicos en distintas áreas (salud, promoción y formación, ocio, cultura y deportes y otras acciones sociales generales), tendente a la consecución del bienestar del trabajador dentro de su medio socio-laboral y que se acometerá dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes a tal propósito.

2. En todo caso, el Ministerio del Interior propiciará la homogeneización del personal laboral con el funcionario en materia de acción social.

Art. 43. *Subcomisión de acción social de la CIVEA.*-La Subcomisión de acción social que se señala en el artículo 8.1, d) del presente Convenio, tendrá como función el establecimiento del plan de acción social anual, pudiendo ser considerados en el marco de dicho plan cuantas acciones en esta materia se estimen pertinentes.

Art. 44. *Anticipos salariales.*-1. El Departamento gestionará, junto con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de pactar con las Entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por dichas Entidades como compensación por el ingreso de la nómina del personal, su gestión y posterior domiciliación.

2. Sin perjuicio de lo que antecede, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección General de Servicios u Organismos competentes del Departamento anticipos de salarios no devengados, cuya concesión habrá de resolverse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días -dentro de las limitaciones presupuestarias- y quedando sujeta a las siguientes condiciones:

A) Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de las retribuciones del trabajador peticionario.

B) Será requisito indispensable para poder solicitar el anticipo salarial el que el peticionario se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud.

C) La devolución de las cantidades anticipadas se practicará mediante las correspondientes deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo y de conformidad con las reglas que seguidamente se señalan:

a) Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a una mensualidad de las retribuciones del trabajador, la devolución se realizará en el plazo de doce meses.

b) Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a dos mensualidades de las retribuciones del trabajador, la devolución se practicará en el plazo de dieciséis meses.

c) Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a tres mensualidades de las retribuciones del trabajador, la devolución se practicará en el plazo de veinte meses.

d) Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a cuatro mensualidades de las retribuciones del trabajador, la devolución se practicará en el plazo de veinticuatro meses.

D) En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo -como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, concesión de un permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad laboral transitoria o de la licencia por alumbramiento- el reintegro de las cantidades no devueltas será practicada dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

E) Cuando un trabajador solicite un anticipo, y el tiempo de servicio hasta la fecha de su jubilación sea inferior al período establecido para su devolución, sólo podrá concederse el anticipo solicitado, por la cuantía máxima que permita su reintegro con cargo a sus haberes mensuales hasta la fecha de jubilación.

F) A los contratados laborales temporales por tiempo determinado sólo se les podrá conceder anticipos por la cuantía máxima que permita su reintegro con cargo a sus haberes mensuales hasta la fecha de finalización de su contrato.

Art. 45. *Incapacidad laboral transitoria.*-Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán un complemento sobre la prestación económica de la Seguridad Social hasta su total retribución ordinaria. A tales efectos sólo podrá acreditarse dicho complemento cuando el trabajador reciba la baja médica del facultativo de la Seguridad Social y a partir del día de efecto de la situación de baja que conste en el propio parte. La prestación económica de la Seguridad Social será satisfecha por el Ministerio en régimen de pago delegado de la Entidad gestora.

CAPITULO XV

Representación colectiva

Art. 46. Los órganos de representación legal en el Ministerio del Interior del personal laboral serán los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos a la vista de los resultados electorales habidos en el seno del Ministerio del Interior, siendo su régimen jurídico y sus derechos y garantías los que se regulan en los artículos siguientes.

Art. 47. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*-1. La representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores y más de cinco, corresponden a los Delegados de Personal, en los términos establecidos en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los Comités de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores del Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

3. El concepto de Centro de trabajo será el que se determina en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de mayo de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4. La elección de los Delegados de Personal y Comités de Empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 67 a 75 del Estatuto de los Trabajadores.

5. El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cada Comité de Empresa dispondrá, de un local adecuado tanto en el tamaño como en su ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, en todo caso, se dispondrá de tableros de anuncio, facilitándose asimismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones entre los que se encontrarán los medios de reproducción y comunicación que sean convenientes, siempre que ello sea posible. Hasta tanto sea posible disponer de un local para los Comités de Centro, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones facilitándose asimismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

7. El Comité de Empresa se reunirá, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas de cada miembro, al menos cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuando sean convocados por la Administración, y en este caso no se computarán el tiempo invertido con cargo al crédito de horas sindicales. Cuando la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de Empresa, el número máximo de dietas a devengar anualmente queda establecido en ocho, a las que tan sólo tendrán derecho los miembros de dicho Comité que tengan fijado su domicilio en término municipal distinto del lugar de celebración de la reunión. Los baremos para el abono de dichas dietas serán los que se fijan, para el abono de comisiones de servicios, en el artículo 57 del presente Convenio Colectivo.

8. Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal en cada Centro de trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que, seguidamente se señalan:

- Hasta 100 trabajadores, veinte horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinticinco horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta y cinco horas.
- De 501 a 750 trabajadores, cuarenta horas.
- De 751 en adelante, cincuenta horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y, en el caso, de los Delegados podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a los Delegados del mismo Centro.

Cuando exista un solo Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de la no utilizadas, durante los tres meses siguientes de forma discontinua.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo, entre todos los representantes afectados, que habrá de ser comunicado a la Dirección del Centro o Unidad Administrativa especificando el nombre de los representantes afectados por la cesión, así como el número de horas y los periodos de tiempo en que será de aplicación.

Art. 48. *Secciones Sindicales.*-1. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos. La representación de las Secciones será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en el punto 5 del presente artículo, y tendrá las funciones que a tales órganos, atribuye la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

3. Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 de este Convenio. En particular tendrán derecho a:

- A) Lo señalado en el artículo 10, apartado 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- B) Disponerán de facilidades para informar directamente y durante la jornada laboral a los afiliados a su Sección Sindical, con un máximo de seis horas al mes, previa comunicación al Jefe de la Dependencia.
- C) Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

D) Poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía o irregularidad que se observe en el ámbito laboral.

E) Al igual que los miembros de los Comités y Delegados de Personal, los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyos supuestos, deberá tramitarse expediente contradictorio, conforme se establece en el presente Convenio.

4. Con objeto de facilitar las tareas aludidas, se autoriza a los Delegados Sindicales a asistir a todas las reuniones de los Comités en su propio Centro de trabajo. Los gastos de desplazamiento no irán nunca a cargo de la Administración.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el número de Delegados Sindicales se establece de acuerdo con la siguiente escala:

- Centro de más de 50 trabajadores: Un Delegado Sindical.
- Centro de 250 a 750 trabajadores: Dos Delegados Sindicales.
- Centro de 751 a 2.000 trabajadores: Tres Delegados Sindicales.
- Centro de 2.001 a 5.000 trabajadores: Cuatro Delegados Sindicales.
- Centro de 5.000 en adelante: Cinco Delegados Sindicales.

6. Cuando la condición del Delegado de Sección Sindical coincida con la de miembro del Comité de Empresa, éste podrá acumular el crédito horario correspondiente a ambas situaciones. En el caso de que existan varios Delegados Sindicales de una misma Sección Sindical, podrá esta Sección distribuir y/o acumular el montante del crédito horario total en un solo Delegado o varios.

Art. 49. *Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores.*-El régimen de competencias y garantías de los representantes de los trabajadores será el que se reconoce con carácter general en la legislación vigente y en particular en el presente Convenio.

Art. 50. *Mesa negociadora.*-La facultad de negociación del futuro convenio corresponderá a la Comisión Negociadora en la que los representantes de la parte social serán nombrados por los Sindicatos de mayor representación en el Ministerio del Interior y con arreglo a su proporcionalidad, advirtiéndose que el número de miembros por cada parte se fijará en seis.

Art. 51. *Derecho de reunión.*-1. Sin perjuicio de las necesidades del servicio, y de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, tendrán derecho a realizar asambleas con un tope máximo de catorce horas al año dentro del horario de trabajo y sin que la convocatoria para las mismas pueda realizarse con anterioridad a las catorce horas de cada jornada laboral, para tratar temas que les afecten, previa comunicación en los términos previstos en el artículo 79 del Estatuto de los Trabajadores, por quien o quienes ostenten poder de convocatoria al Jefe del Centro de que se trate, con cuarenta y ocho horas de antelación y con especificación de fecha, hora de reunión, lugar, y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores del Ministerio.

2. Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVI

Retribuciones

Art. 52. *Salario base.*-Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiere lugar.

Este salario será para cada nivel el que se especifica en el anexo II del presente Convenio.

Quienes trabajasen a tiempo parcial o por horas percibirán el salario en proporción al tiempo trabajado.

Art. 53. *Complementos salariales.*-1. Complemento de antigüedad.-Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un complemento de antigüedad por cada trienio perfeccionado a partir del 1 de enero de 1985 que se cifra en 37.100 pesetas anuales, para el año 1990 y en 39.779 pesetas anuales para el año 1991, que se abonarán por catorceavos partes en cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias.

Los trienios se perfeccionarán el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres, de servicios efectivos como trabajador fijo en el Ministerio del Interior.

Con efectos de 1 de enero de 1992, se computará para el cumplimiento de trienios el tiempo de servicios prestados como contratado laboral temporal para aquellos trabajadores que adquieran la condición de fijos, siempre que no exista solución de continuidad entre ambas relaciones contractuales.

Los complementos de antigüedad consolidados, perfeccionados con anterioridad al 1 de enero de 1985 tendrán carácter de no absorbible.

2. Complementos personales:

a) Complemento personal no absorbible: Está constituido por la diferencia existente entre el salario fijado para el nivel 8 en las tablas de referencia pactadas en los acuerdos sobre distribución del Fondo Adicional previsto en el artículo 13 de la Ley de Presupuestos del Estado para 1987 y el salario establecido para los Peones, Porteros, Camareras y Ascensoristas en la tabla salarial del Convenio para 1986, incrementado en el 5 por 100.

b) Complemento personal transitorio.

Está constituido por la diferencia existente entre las retribuciones establecidas en este Convenio y las efectivamente percibidas por los trabajadores en el cómputo anual.

Dicho complemento es absorbible, según establece el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En 1990 se absorberá el 50 por 100 del 6 por 100 del incremento de las retribuciones del año anterior, excepto de aquellas que tengan carácter de no absorbibles. En 1991, se absorberá el 50 por 100 del 7,22 por 100 del incremento de las retribuciones del año anterior, excepto de aquellas que tengan carácter de no absorbibles. Cualquier aumento de retribuciones que exceda del resultado de aplicar los incrementos previstos en las leyes de presupuestos de cada año a la tabla salarial del año anterior, será absorbible en su totalidad, incluidos los debidos a cambios de puesto de trabajo o a la asignación de nuevos complementos.

Se garantiza en todo caso a los trabajadores afectados por este Convenio un incremento del 3 por 100 sobre el salario base percibido en 1989 y del 3,61 por 100 sobre el salario base percibido en 1990.

3. Complementos de puesto de trabajo:

a) Complemento de peligrosidad y toxicidad: A los trabajadores que habitualmente realicen tareas que se declaren especialmente tóxicas o peligrosas por resolución de la autoridad laboral competente, se les abonará un complemento por importe de las cantidades que figuran en el anexo V, todo ello sin perjuicio de que por el Ministerio del Interior se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos, o que mediante resolución de la autoridad laboral competente se declare la improcedencia de tales complementos.

b) Complemento de limpieza en ciertas dependencias policiales: Se establece un complemento para el personal de limpieza que realice su trabajo en las dependencias policiales de detención preventiva, señaladamente calabozos y lugares análogos, en la cuantía de 11.502 pesetas mensuales, para el año 1990 y 15.500 pesetas mensuales para el año 1991, en jornada completa, que se percibirá en proporción a la jornada realizada. Dicho complemento no se devengará por aquellos trabajadores en baja, cualquiera que sean las causas, y/o durante el período vacacional correspondiendo su percepción a quien, en su caso, pueda sustituirle.

c) Complemento de especial responsabilidad y disponibilidad: Se establece un complemento de especial responsabilidad y disponibilidad en favor de aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que exija el ejercicio de funciones de mando y/o especial cualificación y/o que requieran de modo habitual una irregular distribución de los horarios de trabajo.

d) Complemento de disponibilidad: Se establece un complemento de disponibilidad en favor de aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo para los que su desempeño exija una flexibilidad horaria a fin de adaptar su jornada laboral a las especiales características de su prestación de servicios en cada momento, o bien, se trate de puestos de trabajo que requieran de modo habitual una irregular distribución de los horarios de trabajo.

e) Complemento por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas: Se establece este complemento en favor de aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo que exijan, dentro de sus funciones, las del acompañamiento de las aeronaves o embarcaciones para la observación, prevención, posterior reparación u otras que sean necesarias, aplicando los conocimientos propios de su categoría y especialidad.

f) Complemento de puesto de trabajo para Porteros Mayores: Se establece este complemento en favor de aquellos trabajadores que ostentando la categoría profesional de Ordenanza, realicen las tareas y funciones de un Portero Mayor.

Asimismo, determinados puestos de Portero Mayor tendrán asignado el uso de casa-habitación cuyo disfrute está expresamente vinculado al desempeño de dicho puesto. La cesación en la prestación de servicios como Portero Mayor conllevará el abandono de la vivienda en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se produzca tal cesación. Este tipo de retribución en especie tendrá la consideración de salario a todos los efectos.

g) Complemento de trabajo en días festivos: Se establece un complemento de puesto de trabajo en favor de aquellos trabajadores que, por así demandarlo las necesidades del servicio y atendiendo a las características específicas de su puesto de trabajo y categoría profesional, desarrollen de forma habitual parte de su jornada laboral en sábados, domingos y días festivos. El presente complemento se fija en la cuantía de 44.000 pesetas anuales abonables en once mensualidades. Dicho complemento no se devengará por aquellos trabajadores en situación de

baja o inactividad, cualquiera que sea la causa, correspondiendo su percepción a quien en su caso pudiera sustituirle.

4. Otros complementos:

Complemento de residencia: Los trabajadores que en la actualidad residen en Ceuta y Melilla percibirán un complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en las tablas que figuran como anexo del presente Convenio.

Para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia, se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

5. Normas generales de los complementos salariales.

Los complementos de puestos de trabajo a que hacen referencia los apartados b), c), d), e), f) y g) del punto 3 del presente artículo, se concederán por resolución de la Subsecretaría del Departamento o autoridad en quien delegue a propuesta del Centro directivo de adscripción del trabajador de que se trate, previo informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia y Arbitraje, prevista en el artículo 6 del presente Convenio colectivo.

Art. 54. *Pagas extraordinarias*.-1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio percibirán gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, en la cuantía de una mensualidad del salario base y complemento de antigüedad y complemento personal no absorbible.

2. A efectos del cómputo de estas pagas extraordinarias se entiende que la de junio corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la de diciembre al comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la paga extraordinaria en proporción al tiempo trabajado en el semestre computándose la fracción de mes como mes completo.

3. Aquellos trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal percibirán las pagas extraordinarias en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 55. *Horas extraordinarias*.-1. Tendrán consideración de horas extraordinarias las horas o fracción de horas trabajadas que excedan de la duración normal de la jornada establecida en el presente Convenio.

2. Las horas extraordinarias serán retribuidas en las cuantías que se establecen en el anexo IX.

3. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a los Organos del Ministerio del Interior, a la vista de las necesidades de las distintas unidades, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Las citadas horas podrán compensarse con tiempo de descanso a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio, a juicio de la Administración, no lo impidan. El Ministerio adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a supuestos excepcionales, propiciándose la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, de acuerdo con el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983.

4. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual a la representación de los trabajadores.

5. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo casos muy excepcionales debidamente justificados.

Art. 56. *Forma de pago y liquidación*.-1. La retribución del personal comprendido en este Convenio constituida por los distintos conceptos retributivos se abonará el último día hábil del mes.

2. Si la retribución se abonara a través de nómina, se entregará a los trabajadores una hoja de devengos, en la que se especifiquen los distintos conceptos retributivos, así como las retenciones por IRPF, Seguridad Social o cualquier otro.

Art. 57. *Indemnizaciones por razón de servicio*.-Las indemnizaciones por razón de servicio se registrarán por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y disposiciones complementarias.

Serán de aplicación al colectivo contemplado en este Convenio las causas que den lugar al devengo de dietas y gastos, así como las cuantías de éstos y los procedimientos de justificaciones legalmente establecidos.

La aplicación analógica de los grupos del Real Decreto a los niveles del Convenio es la siguiente:

- Grupo 2: Niveles 1 y 2 del Convenio.
- Grupo 3: Niveles 3 y 4 del Convenio.
- Grupo 4: Niveles 5 al 8 del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-En la categoría de Jefe de Administración se integran los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostentaran dicha categoría, así como aquellos que estuvieran clasificados como Jefes de Negociado o Jefe de Sección que desarrollen tareas administrativas.

Segunda.—En la categoría de Redactor se integran aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio estuvieran clasificados como Redactores, así como aquellos otros que con fecha 1 de enero de 1991 estuvieran en posesión de una de las siguientes categorías profesionales: Ayudante de primera de Redacción, Ayudante preferente de Redacción y Ayudante de Redacción.

Tercera.—La categoría de Jefe de Equipo se integra por aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostentaran dicha categoría, así como los de Jefe de Servicio Técnico y Jefe de Sección.

Cuarta.—En la categoría de Peón se integran todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio estuvieran clasificados como Peones o Mozos.

Quinta.—La categoría profesional de Ordenanza queda integrada por aquellos trabajadores que con fecha 1 de enero de 1991 estuvieran clasificados en alguna de las siguientes categorías: Ordenanza, Conserje de primera, Conserje de segunda, Ascensorista y Portero.

Sexta.—Para el personal que estuviera percibiendo complemento personal transitorio el 1 de enero de 1991, se procede a transformar la antigüedad consolidada hasta el 31 de diciembre de 1984, en trienios, con el valor económico previsto en el artículo 53.1 del presente Convenio, y efectos económicos de 1 de enero de 1991, siempre y cuando dicha transformación pueda financiarse con la absorción del complemento personal transitorio individual de cada trabajador afectado.

En los supuestos que en la cuantía del complemento personal transitorio sea insuficiente para financiar dicha transformación, se procederá al incremento de la antigüedad consolidada con el límite máximo para cada trabajador de su complemento personal transitorio.

Séptima.—Con efectos de 1 de enero de 1992, las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo experimentarán automáticamente el incremento porcentual máximo que autorice la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992, como incremento de masa salarial, con la salvedad prevista en la disposición adicional octava del presente Convenio.

Octava.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan vincular los fondos resultantes de la absorción del complemento personal transitorio de los trabajadores que vinieran percibiendo dicho concepto retributivo, una vez aplicado el incremento retributivo del año 1992, a la creación de un fondo para financiar reclasificaciones profesionales que se acordarán por resolución del Subsecretario del Departamento o autoridad en quien delegue, previa propuesta de la CIVEA.

Novena.—En todo caso serán de aplicación las normas de carácter general que puedan dictarse para la revisión de retribuciones del Personal Laboral de la Administración Pública como consecuencia de las derivaciones existentes entre el comportamiento del Índice de Precios al Consumo registrado en 1991, y las previsiones realizadas sobre el mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Las normas referidas a anticipos salariales establecidas en el artículo 44 del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1992, rigiendo para los anticipos otorgados con anterioridad a dicha fecha la regulación vigente en el Convenio del Ministerio del Interior para 1988 y 1989.

Segunda.—El complemento de trabajos en días festivos previsto en el artículo 53.3, g) surtirá efectos económicos a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», careciendo de cualquier otra retroactividad. Afecta a un total de 600 trabajadores, de los que 400 lo empezarán a percibir en el año 1991, y los 200 restantes en el año 1992.

Tercera.—El complemento de especial responsabilidad y disponibilidad previsto en el artículo 53.3, c) se encuentra escalonado en tres grupos conforme a los siguientes criterios:

- Grupo I: Será de aplicación al nivel I y, excepcionalmente, al nivel II.
- Grupo II: Será de aplicación a los niveles I y II y, excepcionalmente, al nivel III.
- Grupo III: Será de aplicación a los niveles II y III y, excepcionalmente, al nivel IV.

En todo caso se reconoce este derecho a los trabajadores que vienen percibiendo este complemento en cualquiera de los grupos señalados.

Asimismo se acuerda actualizar el presente complemento en favor de los puestos de trabajo que se señalan en el acta final del Convenio en las cuantías correspondientes al grupo inmediatamente superior al que tuvieran reconocido y que le sea de aplicación en función del nivel de los trabajadores afectados, con efectos de 1 de enero de 1991.

Dicha actualización se completará en caso de ser necesario y sólo para aquellos puestos de trabajo que tuvieran reconocido el derecho a la percepción de dicho complemento, con efectos económicos de 1 de enero de 1992.

En el supuesto de asignación inicial de este complemento a trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 53.3, c) podrá aplicárselos de entrada cualquiera de los grupos de complemento, atendiendo a las disponibilidades económicas y siempre por vía de

negociación colectiva, con el compromiso de alcanzar uno de los grupos que les corresponda según su nivel de Convenio.

Se establece asimismo, dentro del presente complemento de especial responsabilidad y disponibilidad, un grupo especial de aplicación única a los trabajadores que ostenten la categoría profesional de Titulado superior en la especialidad de Ciencias de la Información o Periodista y que desempeñen la Jefatura de los Gabinetes de Prensa de las Delegaciones del Gobierno y Gobiernos Civiles que se señalan en el acta final del presente Convenio. Se asigna asimismo el mencionado complemento en su grupo especial al Director de la Revista «Tráfico» y al Jefe del Gabinete de Prensa del Organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico.

Cuarta.—Hasta tanto se proceda a la elaboración de una relación de puestos de trabajo de personal laboral del Ministerio del Interior, por la Comisión Paritaria, se procederá al estudio y conocimiento de los criterios de encuadramiento y asignación por dependencias del personal laboral, así como de la estructura jerárquica en que se enmarca, pudiendo hacer a tal respecto la propuesta que estime pertinente.

ANEXO I

Grupos y categorías profesionales

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS

GRUPO PRIMERO

Personal Técnico, Administrativo y de Redacción

1. *Titulado Superior.*—Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos, equivalentes al grupo A, que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, ejerce funciones de gestión o estudio de nivel superior.

2. *Licenciado en Ciencias de la Información.*—Es quien, encontrándose en posesión de la expresada titulación de grado superior, realiza trabajos de comunicación externa para los distintos servicios dependientes del Ministerio del Interior, de carácter literario, gráfico, de relaciones públicas, publicitarias y, en general, las propias de la titulación que ostenta.

3. *Periodista.*—Es quien realiza trabajos de comunicación externa para los distintos servicios dependientes del Ministerio del Interior, de carácter literario, gráfico, de relaciones públicas, publicitarias y, en general, las propias de su actividad profesional y reúne alguno de los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión del título oficial expedido por la Escuela Oficial de Periodismo.

b) Ostentar la categoría profesional de Periodista del Ministerio del Interior a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo.

4. *Titulado de grado medio.*—Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos equivalentes al grupo B, que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, ejerce las actividades propias de una determinada carrera de grado medio, desempeñando funciones de gestión, estudio o apoyo de tal nivel.

5. *Técnico no titulado.*—Es quien, encontrándose en su caso a las órdenes directas del titulado de quien dependa, desempeña trabajos de programación, mantenimiento de equipos de transmisiones, reparación de aeronaves y otros similares para los que no se requiera la posesión de títulos de grado superior o medio.

6. *Redactor.*—Es quien realiza funciones de redacción bajo la supervisión de un licenciado en Ciencias de la Información o de un Periodista, desempeñando, asimismo y con carácter general, funciones de apoyo a aquéllos.

7. *Jefe de Administración.*—Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos, equivalentes al grupo C, que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, desempeña funciones administrativas de trámite y colaboración, no asignadas a los titulados superiores y a los titulados de grado medio.

8. *Oficial de primera Traductor-Intérprete.*—Es quien desempeña actividades de traducción y/o interpretación, directa e inversa, de lenguas vivas extranjeras o de alguna de las lenguas propias de aquellas Comunidades Autónomas españolas con peculiaridades vernáculas, desarrollando tales actividades con ciertas iniciativas y responsabilidades.

9. *Oficial Administrativo de primera.*—Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos, equivalentes al grupo C, que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, desempeña actividades de tal índole que requieran ciertas iniciativas y responsabilidades, así como la utilización de medios informáticos a nivel de usuario.

10. *Oficial Administrativo de segunda.*—Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos, equivalentes al grupo C, que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, desempeña trabajos de carácter administrativo secundarios que tan sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, así como la utilización de medios informáticos a nivel de usuario.

11. *Auxiliar Administrativo.*-Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos específicos equivalentes al grupo D que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, desempeña trabajos de taquigrafía, mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo, utilización de medios informáticos a nivel de usuario y otros similares.

GRUPO SEGUNDO

Personal de Informática

12. *Operador de Ordenador.*-Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, como propios del grupo de clasificación C, se encarga del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpretando y desarrollando las órdenes recibidas para su explotación correcta. Asimismo, controla la salida de los trabajos, transmitiendo a sus superiores jerárquicos las anomalías físicas o lógicas detectadas.

13. *Operador de terminal no autónomo.*-Es quien, encontrándose en posesión de alguno de los títulos académicos que se señalan en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, como propios del grupo de clasificación D, maneja máquinas grabadoras con funciones informáticas, conociendo suficientemente la técnica de las mismas.

GRUPO TERCERO

Personal de Mantenimiento y Oficinas

14. *Encargado general.*-Es quien, encontrándose, en su caso, a las órdenes directas del titulado de quien dependa y poseyendo las adecuadas dotes de coordinación y capacidad de organización del trabajo y del personal, tiene mando directo sobre uno o varios trabajadores especializados o equipos de trabajo, adoptando las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos encomendados.

15. *Encargado de Almacén.*-Es quien ostenta la responsabilidad sobre el control y custodia de los materiales y/o maquinaria ubicados en los almacenes y depósitos del Departamento y Servicios del mismo dependientes, velando por la entrada, conservación y salida de los mismos y coordinando y dirigiendo al personal adscrito a aquéllos.

16. *Jefe de Equipo.*-Es quien, encontrándose a las órdenes de un titulado o de un Encargado general y ostentando capacidad media de coordinación sobre uno o varios trabajadores o equipos de trabajo, cuida de transmitir, coordinar y dirigir las órdenes que se le impartan, pudiendo ostentar una especialidad u oficio concretos.

17. *Gobernante/a.*-Es quien, encontrándose, en su caso, a las órdenes de un titulado o de un Encargado general, desempeña tareas genéricas de control, organización y mantenimiento de los servicios de limpieza y de conservación y distribución de elementos tales como lencería, utillaje y ropa de hogar, teniendo a su cargo al personal encargado de la ejecución de tales actividades.

18. *Oficial de primera.*-Es quien bajo la dependencia del Encargado general o Jefe de Equipo y poseyendo los conocimientos propios de su oficio, asume la responsabilidad directa de los trabajos encomendados ante aquéllos, estando capacitado para el mantenimiento y reparación por sí mismo de los edificios e instalaciones en cuanto se refiera a su especialidad.

19. *Oficial de segunda.*-Es quien bajo la dependencia del Oficial de primera o, si no lo hubiere, del Encargado general o Jefe de Equipo posee los conocimientos propios de un oficio que le capacitan, a las órdenes de un superior, para efectuar trabajos de mantenimiento y reparación.

20. *Oficial de tercera.*-Es quien bajo la dependencia del Oficial de segunda o, si no lo hubiere, del Oficial de primera, del Encargado general o del Jefe de Equipo ostenta conocimientos de un oficio que le permite realizar tareas de mantenimiento o de reparación.

21. *Cocinero.*-Es quien, estando en posesión del carné de manipulación de alimentos dirigiendo a la totalidad de la cocina, se responsabiliza de la condimentación y preparación de los alimentos, así como de su buen estado, presentación, pulcritud e higiene del local y utensilios de cocina.

22. *Conductor transportista.*-Es quien, encontrándose en posesión del permiso de conducir correspondiente, ejecuta las funciones que se le encomienden, en relación con el movimiento y custodia de vehículos, así como el reparte.

23. *Peón especializado.*-Es quien desempeña trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio, requieran práctica en la ejecución de aquéllos.

24. *Peón.*-Es quien realiza tareas que requieran la aportación de esfuerzo físico tales como carga, descarga, transporte y desplazamiento de mobiliario, maquinaria, enseres y paquetería pesada.

GRUPO CUARTO

Personal de Servicios

25. *Telefonista.*-Es quien se ocupa de la atención de aparatos o centralitas telefónicas, cuidando del establecimiento de las comunicacio-

nes con el interior y con el exterior de los distintos edificios y sedes de los servicios del Departamento.

26. *Encargado de limpieza.*-Es quien se responsabiliza de la supervisión y ordenación de los trabajos de limpieza realizados por el equipo a su cargo.

27. *Ordenanza.*-Es quien desempeña las funciones de custodia de los Centros de trabajo, de información y orientación de visitantes, traslado interior y exterior de libros y documentación, recogida, distribución y entrega de correspondencia, así como otras de similar naturaleza o índole, relacionadas con el servicio.

28. *Limpiador/a.*-Es quien desempeña trabajos de limpieza de locales, oficinas, almacenes, laboratorios, garajes, dependencias similares y del mobiliario o enseres en ellos existentes.

ANEXO II

Tabla de retribuciones. Año 1990

Nivel	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
I	163.911	2.294.755
II	131.129	1.835.803
III	118.991	1.665.873
IV	97.155	1.360.163
V	88.810	1.243.340
VI	81.402	1.139.628
VII	78.095	1.093.331
VIII	70.875	992.248

Tabla de retribuciones. Año 1991

Nivel	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
I	175.745	2.460.436
II	140.596	1.968.348
III	127.582	1.786.149
IV	104.169	1.458.367
V	95.222	1.333.109
VI	87.279	1.221.909
VII	85.577	1.198.072
VIII	77.573	1.086.015

ANEXO III

Complemento de disponibilidad.
Año 1990

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	13.758	165.096
Segundo	11.465	137.580
Tercero	9.172	110.064
Cuarto	4.770	57.240
Quinto	4.240	50.880

Complemento de disponibilidad.
Año 1991

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	14.751	177.012
Segundo	12.293	147.516
Tercero	9.834	118.008
Cuarto	5.114	61.368
Quinto	4.546	54.552

ANEXO IV

Complemento de especial
responsabilidad y disponibilidad
Año 1990

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	68.790	825.480
Segundo	34.395	412.740
Tercero	19.110	229.320

Complemento de especial
responsabilidad y disponibilidad
Año 1991

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	75.437	905.244
Segundo	73.757	885.084
Tercero	36.878	442.536
Tercero	20.490	245.880

ANEXO V

Complemento de peligrosidad
y toxicidad. Año 1990

Nivel	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
I	29.915	358.980
II	24.648	295.776
III	22.008	264.096
IV	18.846	221.832
V	16.638	199.656
VI	14.789	177.468
VII	14.049	168.588
VIII	13.507	162.084

Complemento de peligrosidad
y toxicidad. Año 1991

Nivel	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
I	32.075	384.900
II	26.428	317.136
III	23.597	283.164
IV	19.821	237.852
V	17.839	214.068
VI	15.857	190.284
VII	15.063	180.756
VIII	14.482	173.784

ANEXO VI

Complemento de puesto de trabajo
para Porteros mayores.
Año 1990

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	4.542	54.504

Complemento de puesto de trabajo
para Porteros mayores.
Año 1991

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	4.870	58.440

ANEXO VII

Complemento por trabajos específicos
a bordo y asistencias técnicas.
Año 1990

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	22.344	268.128
Segundo	13.714	164.568

Complemento por trabajos específicos
a bordo y asistencias técnicas.
Año 1991

Grupo	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Primero	23.957	287.484
Segundo	14.704	176.448

ANEXO VIII

Complemento de residencia
en Ceuta y Melilla. Año 1990

Nivel	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
I	40.978	491.736
II	32.782	393.384
III	29.748	356.976
IV	24.289	291.468
V	22.203	266.436
VI	20.351	244.212
VII	19.524	234.288
VIII	17.719	212.628

Complemento de residencia
en Ceuta y Melilla. Año 1991

Nivel	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
I	43.936	527.232
II	35.149	421.788
III	31.896	382.752
IV	26.042	312.504
V	23.806	285.672
VI	21.820	261.840
VII	21.394	256.728
VIII	19.393	232.716

ANEXO IX

Horas extraordinarias. Año 1990		Horas extraordinarias. Año 1991	
Nivel	Importe - Pesetas	Nivel	Importe - Pesetas
I	2.259	I	2.422
II	1.982	II	2.125
III	1.858	III	1.992
IV	1.673	IV	1.794
V	1.365	V	1.464
VI	1.239	VI	1.328
VII	1.115	VII	1.196
VIII	1.003	VIII	1.075

27477 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General del INEM, por la que se establece el procedimiento de concesión de subvenciones para la organización de congresos, seminarios, asambleas, jornadas de estudio, en materia socio-laborales, con cargo a la aplicación presupuestaria 4.8.3 del INEM, por Instituciones sin fines de lucro.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 255, de fecha 24 de octubre de 1991, páginas 34495 y 34496, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el punto segundo, donde dice: «... será de un mes, a contar desde el siguiente a la publicación...», debe decir: «... será de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación...».

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

27478 *ORDEN de 28 de octubre de 1991 por la que se modifican las de 10 de julio de 1984 y 27 de diciembre de 1985, sobre homologación de los ciclomotores.*

Las Ordenes del Ministerio de Industria y Energía de 10 de julio de 1984 y de 27 de diciembre de 1985, establecen las normas de homologación de tipo de los ciclomotores que se fabriquen o importen para su circulación por las vías públicas españolas, así como los requisitos para la obtención de dicha homologación.

El Real Decreto 105/1988, de 12 de febrero, establece la aceptación de los certificados, marcas de conformidad y protocolos de ensayo emitidos por Entidades oficialmente reconocidas en otros Estados miembros de la CEE que ofrezcan garantías equivalentes a las exigidas por la legislación española, condición que conviene incorporar a los puntos que regulan los ensayos parciales a realizar sobre ciertos componentes de los ciclomotores a fin de armonizar ambas legislaciones.

Finalmente se hace preciso modificar las definiciones de pesos para ajustarse a la terminología imperante en la normativa internacional correspondiente.

Por cuanto antecede, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Se modifica el apartado 2.1 del anexo I de la Orden de 10 de julio de 1984, sobre normas de homologación de tipo de los ciclomotores, que quedará radactado de la siguiente forma:

«2.1 A los efectos de estas normas se entiende por ciclomotor todo vehículo de dos o tres ruedas equipado con motor térmico o eléctrico y que cumpla las siguientes condiciones:

No tener una cilindrada superior a 50 centímetros cúbicos si está provisto de motor térmico.

No tener una potencia superior a 1.000 vatios si se trata de un motor eléctrico.

No poder alcanzar por construcción, en llano, una velocidad superior a los 40 kilómetros/hora.

Llevar pedales para poder accionar el vehículo con independencia del motor y circular a una velocidad suficiente para su normal empleo.

El recorrido del vehículo por cada vuelta de pedal debe ser superior a 2,8 metros.

El peso máximo en vacío del vehículo no excederá de 60 kilogramos, si lleva motor térmico, ni de 75 kilogramos, incluida batería, si lleva motor eléctrico.

Se entiende por peso en vacío el peso del vehículo listo para ser utilizado en condiciones normales y dotado de los siguientes equipos:

Equipo auxiliar exigido únicamente para la utilización normal aquí considerada.

Equipo eléctrico completo, incluidos los dispositivos de alumbrado y de señalización luminosa suministrados por el fabricante.

Instrumentos y dispositivos exigidos por la legislación nacional.

Complementos líquidos apropiados para asegurar el buen funcionamiento de todas las partes del vehículo.

El combustible y la mezcla de combustible y aceite no se incluirán en la medición, pero sí se deberán incluir elementos tales como el ácido del acumulador, el líquido para los circuitos hidráulicos, el líquido refrigerante y el aceite del motor.»

Segundo.-Se modifican los apartados 3.5.21, 3.5.24 del punto tercero y el punto cuarto de la Orden de 27 de diciembre de 1985, sobre homologación de ciclomotores, que quedará redactado de la siguiente forma:

«3.5.21 Cable de alta de bobina a bujía homologado de acuerdo con la especificación del apéndice 2, o con la reglamentación equivalente en materia de seguridad aplicable en el estado miembro de la Comunidad Económica Europea de procedencia.»

«3.5.24 Los proyectores, luces traseras y catadióptricos corresponderán a modelos homologados conforme a las prescripciones de los apéndices 4, 5 y 6 o a la reglamentación equivalente en materia de seguridad aplicable en el estado miembro de la Comunidad Económica Europea de procedencia.»

«Cuarto.-a) Los laboratorios acreditados expedirán, en su caso, las actas de ensayo de los componentes relacionados en los apartados 3.5.21, 3.5.22 y 3.5.24, de acuerdo con el modelo que figura en el apéndice 7.

b) Se aceptarán los certificados, marcas de conformidad a normas y protocolos de ensayos de los componentes relacionados en los apartados 3.5.21, 3.5.22 y 3.5.24 emitidos por una Entidad de Inspección y Control u Organismo de normalización y certificación o laboratorio oficial reconocido en otro Estado miembro de la CEE, siempre que ofrezcan garantías técnicas, profesionales y de independencia equivalentes a las exigidas por la legislación española.»

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 28 de octubre de 1991.

ARANZADI MARTINEZ

Ilma. Sra. Directora general de Política Tecnológica.

27479 *RESOLUCION de 17 de septiembre de 1991, de la Dirección General de la Energía, por la que se modifica la de 30 de julio de 1990, que homologa los equipos de rayos X de la serie «Microdose 101», modelos 101 y 101-Z, extendiéndose esta homologación a los modelos 101-GT y 101-GTZ, a instancia de «Halcón Ibérica de Seguridad, Sociedad Anónima».*

Vista la Resolución dictada por esta Dirección General de fecha 30 de julio de 1990 (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 236, de 2 de octubre), por la que se homologa, a efectos de seguridad contra la emisión de radiaciones ionizantes, los equipos generadores de rayos X para inspección de bultos y objetos de la serie «Microdose 101», modelos 101 y 101-Z, a instancia de «Halcón Ibérica de Seguridad, Sociedad Anónima»;

Visto el expediente incoado por la Dirección Provincial de este Ministerio en Madrid, a instancia de «Halcón Ibérica de Seguridad, Sociedad Anónima», con domicilio social en la calle Doctor Federico Rubio y Galí, número 7, por el que solicita la extensión de la