

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9541 *ORDEN de 3 de abril de 1998 por la que se modifica la disposición transitoria primera de la Orden de 7 de mayo de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras y los criterios para la concesión de ayudas de formación continua, con cargo a la financiación prevista en el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua.*

La Orden de 7 de mayo de 1997 por la que se establecen las bases reguladoras y los criterios para la concesión de ayudas de formación continua, con cargo a la financiación prevista en el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua, en su disposición transitoria primera, párrafo segundo, prescribe:

«A tal fin, durante 1997 y hasta finalización de las acciones formativas aprobadas, y de las obligaciones reconocidas al amparo del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, FORCEM mantendrá las competencias y el régimen de funcionamiento, que a efectos de la gestión presupuestaria y de liquidación de los fondos asignados a la misma, correspondientes al período de vigencia de dicho Acuerdo, se regulan en la Orden anteriormente mencionada.»

Esta última mención se refiere a la Orden de 4 de junio de 1993 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Bases reguladoras de las Ayudas Acogidas al I Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Durante el año 1997, ha sido preciso poner en práctica el nuevo modelo procedimental y de gestión plasmada en los Acuerdos de Formación Continua suscritos en diciembre de 1996, lo que ha comportado la necesidad de desplegar un importante esfuerzo para responder adecuadamente a las crecientes necesidades expresadas por la sociedad hacia aquel tipo de formación. Por otra parte, la liquidación definitiva de las ayudas a la formación teórica del antiguo contrato de aprendizaje en el marco del I Acuerdo Nacional de Formación Continua y concomitante Acuerdo Tripartito, no ha podido realizarse, a pesar de la diligencia desempeñada, hasta su completa consumación, en el plazo previsto en la disposición transitoria contemplada.

Ello abona la necesidad de prorrogar por una vez, y por cinco meses, el período en que FORCEM ha de poder finalizar la liquidación de ayudas con cargo a la financiación dispuesta en los primeros Acuerdos de Formación Continua.

En su virtud, y previo informe del Servicio Jurídico del Departamento dispongo:

Artículo único.

La disposición transitoria primera de la Orden de este Departamento de 7 de mayo de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras y los criterios para la concesión de ayudas de formación continua, con cargo a la financiación prevista en el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» del 16), queda reemplazada por el siguiente texto:

«Las ayudas acogidas al I Acuerdo Nacional de Formación Continua, incluida la Resolución de la convocatoria de permisos individuales de formación, de 23 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio), que se ejecuten durante 1997, y las horas de formación teórica del contrato de aprendizaje, realizadas hasta el 31 de diciembre de 1996, siempre que se hayan presentado a justificación y liquidación por los centros de formación antes del 1 de enero de 1998, así como el apoyo a la iniciativa ADAPT, serán sufragadas con cargo a los fondos públicos regulados en la Orden de 4 de junio de 1993 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A tal fin, y hasta el 31 de mayo de 1998, FORCEM mantendrá las competencias y el régimen de funcionamiento, que a efectos de la gestión presupuestaria y de liquidación de fondos asignados

a la misma, correspondientes al período de vigencia de dicho Acuerdo se regulan en la Orden anteriormente mencionada. FORCEM habrá de presentar la liquidación de los fondos a los que se refiere la presente disposición transitoria en el plazo de que termina el 30 de junio de 1998.»

Disposición final.

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

Madrid, 3 de abril de 1998.

ARENAS BOCANEGRA

9542 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional de Consumo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo (código de Convenio número 9003632), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1998, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Administración, en representación de la misma, 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 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, prorrogada para 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, prorrogada para 1996, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 30 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes de la Administración, designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, y, por la parte social, por los representantes de los Sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito personal.

Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual, fijo de trabajos discontinuos

o con cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de ámbito estatal y de aplicación a todas las unidades administrativas del Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional de Consumo, excluidas las situadas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

1. El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de un año, a contar desde 1 de enero de 1996.

2. El 31 de diciembre de 1996 se entenderá automáticamente denunciado el presente Convenio por ambas partes, a todos los efectos, quedando comprometidos la Administración y los trabajadores a constituir la correspondiente Comisión Negociadora en un plazo máximo de un mes desde de la fecha de denuncia.

3. Dentro del mes de enero de cada año y en los meses siguientes se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un 80 por 100 del incremento que resulte de aplicar a la masa salarial del año anterior el establecido en los créditos de personal laboral de los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio, aplicado sobre salario base, salvo lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, o normas que la desarrollen.

4. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1996.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Artículo 5. *Interpretación.*

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

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

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

Artículo 6. *Composición y funciones.*

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

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

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

4. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento. Sin perjuicio de lo indicado, esta Comisión podrá reunirse, a instancia

de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

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

6. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en los distintos centros.

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

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

9. Son funciones de esta Comisión:

- Interpretación, vigilancia y estudio del presente Convenio.
- Definición de funciones y contenidos de categorías profesionales recogidas o no en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de otros colectivos.
- Elaboración de las bases del turno de traslado, así como del de promoción.
- Estudio y elaboración de las bases de convocatoria de las plazas de nueva contratación.
- Evaluación de las peticiones de traslado voluntario por razones de fuerza mayor.
- Elaboración de planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional.
- Participación en la decisión sobre asistencia a seminarios, mesas redondas y congresos en casos de concurrencia de peticiones.
- Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para los asuntos de competencia de la Comisión.
- El dictamen en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes, en un plazo no superior a los quince días.
- Informe de la asignación de los complementos de especial responsabilidad a que hace referencia el artículo 63.
- Aquellas otras que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo es facultad específica de las unidades administrativas correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

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

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

En todas las unidades administrativas del departamento se implantarán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Estas fórmulas pueden incluir reuniones de grupos con sus responsables, creación de equipos de enriquecimiento de tareas y cualquier otra fórmula sugerida por los trabajadores y la dirección.

Artículo 8. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La dirección del organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Administración al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 9. *Vacantes de nueva creación.*

Con carácter previo a su cobertura, mediante los turnos de traslado, promoción y libre, las vacantes de nueva creación se ofertarán al personal laboral de otros departamentos, organismos o unidades en las que concurren alguna de las circunstancias previstas en el capítulo 9.2 del Acuerdo Administración-Sindicatos, de 7 de febrero de 1995, sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado.

Artículo 10. *Resto de vacantes.*

Las vacantes de personal laboral fijo que se produzcan como consecuencia de excedencias, jubilaciones, promoción o traslado del personal, así como aquellas que resulten de la aplicación de lo establecido en el artículo anterior, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- a) Ingresos procedentes de excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del presente Convenio.
- b) Traslado del personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos, en caso de tratarse de vacantes correspondientes de igual categoría y especialidad en su caso. En el supuesto de varias solicitudes, se aplicará el baremo establecido en el artículo 11.
- c) Concurso de traslado.
- d) Concurso de promoción interna.
- e) Concurso de traslado para el personal laboral fijo de otros departamentos ministeriales, organismos o unidades donde resulten de aplicación Convenios Colectivos diferentes, en las que concurren alguna de las circunstancias previstas en el capítulo 9.2 del Acuerdo Administración-Sindicatos de 7 de febrero de 1995, sobre la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado.
- f) Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Artículo 11. *Concurso de traslado.*

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

- a) Poseer el mismo nivel, categoría profesional y grupo que la vacante objeto del concurso.
- b) Estar en situación de activo o excedencia forzosa.
- c) Llevar en el puesto de trabajo desde el que se concursa un mínimo de un año.
- d) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para el traslado.

No se producirán traslados por el mero transcurso del tiempo.

2. La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicado a los citados efectos será el siguiente:

- a) Antigüedad:

Por cada año completo de servicios prestados en el Departamento: 0,50 puntos.

La puntuación máxima de este apartado será de seis puntos.

- b) Circunstancias familiares y de salud:

Por residencia previa obligada del cónyuge con anterioridad a la convocatoria: Un punto.

Por residencia previa a la convocatoria de familiares, dentro del primer grado, en la localidad que se solicita, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y conviven con él: 0,60 puntos.

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

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

Por realización de estudios académicos del trabajador, cónyuge o hijos en centro oficial radicado en otra localidad, siempre que no existan centros de enseñanza que impartan dichos estudios en el lugar de residencia: 0,80 puntos.

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

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

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

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes, le será adjudicada la vacante al candidato que haya obtenido mayor puntuación en los apartados a) y b) del punto 2 anterior, por el orden expresado.

Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables.

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

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

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

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

9. Los derechos económicos que se deriven de la adjudicación de los nuevos puestos de trabajo surtirán sus efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

Artículo 12. *Promoción interna.*

1. Se entiende por promoción interna:

- a) El ascenso de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo o distinto grupo.
- b) El cambio de grupo de los contemplados en el presente Convenio, siempre que se posea el mismo nivel que el de la plaza objeto de la convocatoria.
- c) El cambio de un nivel superior a otro inferior u otro igual, dentro del mismo grupo, siempre que suponga aumento de jornada.

2. Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría, una vez celebrados los concursos de traslados.

3. Por la Subsecretaría del departamento se convocará, dos veces al año, concurso de promoción, a los que podrán concurrir los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador fijo del Ministerio de Sanidad y Consumo o del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo y no haber obtenido un puesto de trabajo en los concursos de promoción celebrados en los últimos doce meses.
- b) Encontrarse en situación de activo o excedencia forzosa.
- c) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para la promoción.
- d) Para los niveles 1 y 2, estar en posesión de la titulación académica exigida, o en condiciones de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

4. Los méritos serán valorados conforme al siguiente baremo:

a) Méritos profesionales:

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

Por pertenecer al mismo nivel de la plaza convocada: Dos puntos.

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

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

Por experiencia en un trabajo similar: Hasta un punto.

Títulos o diplomas expedidos por organismos oficiales, relacionados con el puesto de trabajo a cubrir: Hasta dos puntos.

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

b) Titulaciones académicas:

Titulado superior: 2,50 puntos.

Diplomado universitario o equivalente: 2,25 puntos.

BUP o equivalente: Dos puntos.

EGB o equivalente: 1,75 puntos.

Estudios primarios: 1,50 puntos.

Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

c) Antigüedad:

Por cada año completo de servicios prestados en el departamento o Instituto Nacional del Consumo: 0,30 puntos.

La puntuación máxima de este apartado es de nueve puntos.

5. En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes le será adjudicada la vacante al candidato que haya obtenido mayor puntuación en los apartados a), b) y c) del punto 4 anterior, por el orden expresado.

6. Los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos o especialidad diferente dentro del mismo grupo al de las convocadas habrán de superar una prueba de aptitud cuya valoración se calificará como «apto» o «no apto», de acuerdo con lo que se establezca en la oportuna convocatoria. Asimismo, los solicitantes que concurran a la promoción sin la titulación que corresponda a la categoría profesional objeto de concurso, cuando dicha circunstancia sea factible de acuerdo con lo indicado en el apartado 3.d) del presente artículo, deberán efectuar la referida prueba.

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

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

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

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

11. El resultado del turno de promoción interna se hará público, al menos, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales del departamento y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, así como en aquellas unidades provinciales en las que exista personal laboral fijo de plantilla. Igualmente, se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros, al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

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

13. Los derechos económicos que se deriven de la adjudicación de los nuevos puestos de trabajo surtirán sus efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

Artículo 13. *Turno libre.*

1. Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes ofertas de empleo público, de entre las vacantes que resulten, una vez aplicados los sistemas de provisión de puestos establecidos en los apartados a), b), c), d) y e) del artículo 10 del presente Convenio.

2. La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción a lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, a sus normas de desarrollo y a la Oferta de Empleo Público.

Artículo 14.

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

Artículo 15. *Período de prueba del personal de nuevo ingreso.*

1. El período de prueba se fijará en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores cualificados, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

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

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

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

Artículo 16. *Contratación de personal laboral no permanente.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo podrán proceder a contratar personal no permanente, en los términos del artículo 35 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

2. La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición, previa convocatoria pública en los tablones de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo. En estos casos, la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores designados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

3. Copia de estos contratos se remitirá al Comité Intercentros del Departamento.

Artículo 17. *Incompatibilidades.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 18. *Permutas.*

1. La Subsecretaría del departamento autorizará las permutas que sean solicitadas por el personal laboral, siempre y cuando los solicitantes reúnan los siguientes requisitos:

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

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

Artículo 19. *Traslados voluntarios, forzosos y por razones del servicio.*

1. La Subsecretaría del departamento podrá autorizar los traslados voluntarios que sean solicitados por el personal laboral, entre las distintas dependencias incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, con informe favorable de las unidades de procedencia y nuevo destino.

De los traslados que se autoricen de acuerdo con este apartado se dará cuenta a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio.

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

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

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

5. El personal afectado por el presente Convenio podrá obtener destino en otro departamento ministerial, organismo o unidad donde resulten de aplicación Convenios Colectivos diferentes, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 7 de febrero de 1995, sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado, cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya producido la supresión de la unidad administrativa o proceda la reducción de la misma por haber desaparecido o disminuido sus competencias o cargas de trabajo.

Una vez producida esta circunstancia, y ante la imposibilidad de que el trabajador pueda obtener nuevo destino en unidades afectadas por el presente Convenio, la Administración ofrecerá la posibilidad de obtener destino en otros departamentos u organismos en plazas correspondientes a categorías profesionales equivalentes.

El nuevo destino se otorgará mediante acuerdo entre las partes, previa negociación en la Comisión Paritaria de Negociación, en el que se hará constar la nueva categoría profesional, retribuciones y nuevo Convenio Colectivo aplicable.

- b) Que se haya acordado y aprobado un plan de empleo.

En este supuesto, será el correspondiente plan de empleo el que determine las condiciones, requisitos y procedimientos para la movilidad del personal laboral a otros departamentos, organismos o unidades donde resulten de aplicación Convenios Colectivos diferentes.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 20.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.

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

Artículo 22.

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

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

Artículo 23. *Trabajos de categoría superior.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Subsecretaría del departamento la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la Resolución desestimatoria, y previo informe del Comité de Empresa, de los Delegados de Personal o, en defecto de éstos, del Comité Intercentros, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Artículo 24. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el centro directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en todo caso, no superior a un mes dentro del mismo año natural. Preferentemente, las realizarán trabajadores del mismo grupo y nivel inmediatamente superior, manteniéndoles las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 25. *Relación nominal del personal laboral fijo y temporal.*

1. Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Secretaría General Técnica expondrá en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales y Periféricos del Departamento y del Instituto Nacional del Consumo el Registro del personal laboral fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

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

Asimismo, en el supuesto de modificación del catálogo de puestos de trabajo, éste será expuesto en los mismos lugares que el Registro de Personal antes citado.

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesionalArtículo 26. *Formación y promoción profesional.*

1. De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales dentro de períodos que no afecten al cumplimiento de su actividad lectiva, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

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

3. El personal laboral tendrá acceso al Plan General de Formación en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

4. Cuando la formación deba realizarse en las distintas dependencias incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, podrá autorizarse el traslado del trabajador, con el informe favorable de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, previo acuerdo del Jefe de la Unidad de origen, de la Unidad de destino y del trabajador, durante el tiempo que dure la formación.

5. Los trabajadores tendrán derecho a permisos, percibiendo sólo las retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso tenga lugar fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico.

Artículo 27. *Cursos de capacitación profesional.*

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 28. *Comisión de Formación y Promoción Profesional.*

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

CAPÍTULO IX

Jornada y horario de trabajoArtículo 29. *Jornada de trabajo.*

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

Artículo 30. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo se adaptará a lo establecido por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 27 de abril de 1995 e Instrucciones que, por el Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, se dicten en uso de las competencias que le otorgan la referida norma, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31. *Horarios especiales.*

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

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

Artículo 32. *Pausa jornada.*

Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una pausa de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. En los centros de trabajo donde no existe cafetería, los veinte minutos reconocidos se ampliarán a treinta minutos.

Artículo 33. *Calendario laboral.*

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

Artículo 34. *Jornada inferior.*

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

Artículo 35. *Jornada reducida y horario especial por guarda legal.*

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

2. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores, previa autorización del Subsecretario del Departamento, podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

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

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada de trabajo efectiva establecida en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

3. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Sanidad y Consumo y organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente.

4. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

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

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas y cam-

bios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

5. El módulo de compensación de horas extraordinarias será el de dos horas por una efectivamente realizada, procurándose llevar a cabo la misma dentro de las cuatro semanas siguientes a la de su realización.

CAPÍTULO X

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural de duración, siempre que los trabajadores hubieran completado un año de servicio activo y se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados computados hasta el 31 de diciembre de dicho año o bien hasta la fecha prevista de finalización del contrato, en caso de ser anterior.

En caso de que los días proporcionales computados fueran un número fraccionado se aplicará la interpretación más favorable del día entero.

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

Artículo 38. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. En lo que respecta a parejas de hecho, se estará a lo que en su día disponga la norma legal que regule este supuesto.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en el de adopción o acogimiento de un menor. Cuando el hecho se produzca en distinta localidad al domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Dos días en caso de de muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de una misma localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

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

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

derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 40.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con suspensión del contrato tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

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

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

En todo caso se aplicará en este apartado lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad al servicio del departamento u organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.

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

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 43.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del departamento, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 45.2 del presente Convenio, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la sanción.

Artículo 44.

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

1. Serán faltas leves las siguientes:

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

2. Serán faltas graves las siguientes:

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

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometidos en relación con el desarrollo de sus funciones.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- g) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- i) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- j) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- k) La violación del derecho al respeto de la intimidad del trabajador y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- l) Acoso sexual.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 45. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. La imposición de una sanción por falta leve corresponde al Jefe de la unidad. Para su imposición, será preciso que, en el plazo máximo de diez días desde que tuvo conocimiento de la falta, formule una propuesta motivada de la que dará traslado al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegado de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros, para que, en el plazo de tres días hábiles, formulen respectivamente sus alegaciones que estimen convenientes.

La sanción deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, al interesado y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Para la imposición de una sanción por faltas grave o muy grave será necesario la tramitación previa de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo que se establece en los números siguientes de este artículo.

4. El plazo para resolver el expediente no será superior a tres meses, prorrogables por otros tres por causas justificadas, con notificación al interesado y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros.

5. El Subsecretario podrá acordar, como medida preventiva, la suspensión de empleo y sueldo del trabajador sometido a expediente por faltas grave o muy grave. En tales casos, éste tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 del sueldo base y trienios durante el tiempo que dure la tramitación del expediente.

6. La suspensión provisional de empleo y sueldo será como máximo de seis meses y nunca superior a la sanción máxima prevista, salvo que la tramitación del expediente disciplinario se interrumpa por causa imputable al interesado o por haber sido éste procesado y durante el tiempo que dure el procesamiento.

7. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: Incoación, desarrollo y conclusión.

a) Fase de incoación: La incoación del expediente disciplinario se ordenará por el Subsecretario.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá tener, al menos, los siguientes extremos:

Hechos susceptibles de sanción.

Trabajador presuntamente implicado.

Designación del Instructor, que no podrá ser la persona que propuso la incoación del expediente, denunció la presunta falta o persona con manifiesta animadversión hacia el interesado.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo al Instructor, trabajador afectado, Comité de Empresa, Delegados de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros.

b) Fase de desarrollo: El Instructor, que podrá nombrar un Secretario, ordenará cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes en orden a esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

Cuando en las actuaciones el Instructor llamara a declarar al expedientado, éste podrá estar acompañado de un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal, Comité Intercentros en defecto de éstos, o por su representante legal. La actuación de éste se limitará a su mera presencia sin que quepa el asesoramiento «in situ» o la declaración en lugar del expedientado.

Durante esta fase, el expedientado podrá proponer al Instructor la práctica de aquellas pruebas que considere oportunas, una vez que el

Instructor haya formulado el pliego de cargos, correspondiendo a éste la admisión de las que considere procedentes.

c) Fase de conclusión: Finalizada la fase anterior, el Instructor redactará el oportuno pliego de cargos, que notificará al expedientado y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros, para que, en el plazo de cinco días, formulen las alegaciones que estimen convenientes, pudiendo solicitar que se les dé vista también de lo actuado.

El Instructor, teniendo en cuenta el resultado de todas las actuaciones y pruebas practicadas, así como de las alegaciones formuladas, elevará una propuesta motivada de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

Exposición breve y precisa de lo hechos que han resultado probados.

Normas legales de aplicación.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

8. Concluido y recibido el expediente, el Subsecretario dictará la resolución que proceda.

9. En el escrito de notificación se harán constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

La resolución que se adopte deberá notificarse, por escrito y con acuse de recibo, al interesado y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o, en defecto de éstos, al Comité Intercentros.

Artículo 46. *Prescripción de faltas.*

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

2. 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 las hojas del servicio 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.

En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

3. 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.

Artículo 47. *Tolerancia o encubrimiento de faltas.*

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

Artículo 48. *Abuso de autoridad.*

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

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

CAPÍTULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 49. *Organización y participación en materia de seguridad y salud.*

1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, proclama el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia

de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber correlativo de la Administración de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En el marco de sus responsabilidades la Administración realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con arreglo a los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3. La Administración planificará la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos del Ministerio, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad desarrollada.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados públicos o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la Administración realizará una investigación al efecto con el fin de detectar las causas de tales hechos.

A los efectos señalados en los párrafos anteriores, se realizarán reconocimientos médicos específicos a los empleados del Ministerio en función de los riesgos que se puedan derivar de su puesto de trabajo. Estos reconocimientos podrán efectuarse:

En el momento de su ingreso.

Al reanudar su trabajo después de una ausencia prolongada por enfermedad, con el fin de determinar si dicha enfermedad ha sido causada por daños derivados de riesgos del puesto de trabajo.

A intervalos periódicos dependiendo del riesgo al que se halle expuesto el trabajador.

En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo teniendo en cuenta las garantías que, para los trabajadores, prevé el artículo 22 de la Ley 31/1995.

4. La Administración facilitará a todos los trabajadores, a través de los Delegados de Prevención o, en su defecto, directamente, información detallada sobre los riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos del Ministerio, así como sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables con carácter general y en casos de emergencia.

5. La Administración garantizará, asimismo, formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de contrato o duración de éste, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 50. *Servicios de Prevención.*

A efectos de la constitución de uno o, en su caso, varios servicios de prevención en el ámbito del Ministerio de Sanidad y Consumo, se estará a lo dispuesto por el capítulo IV de la Ley 31/1995, así como por sus normas de desarrollo.

Artículo 51. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El procedimiento de designación de los mismos, así como sus derechos de participación y representación, serán los establecidos, respectivamente, en los artículos 34 y 35 de la Ley 31/1995.

2. Las competencias y funciones de los Delegados de Prevención se ajustarán a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3. La Administración, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación, que en ningún caso, tal y como se establece en el artículo 49.5 de este Convenio, será inferior a veinte horas anuales, se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. El número de Delegados de Prevención a designar por los representantes del personal en cada centro de trabajo se ajustará a la siguiente escala:

Número de trabajadores	Delegados de Prevención
Hasta 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
De 4.001 en adelante	8

Artículo 52. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, en aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

2. Cada Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Administración, en número igual al de aquéllos, de la otra.

3. El Comité de Seguridad y Salud, así como los que adicionalmente, en su caso, puedan constituirse, se rigen por lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995.

Artículo 53. *Protección de la maternidad.*

1. La Administración adoptará, mediante la adaptación de las condiciones de trabajo o de tiempo, las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos de las trabajadoras, si la evaluación de los mismos revelase repercusiones perjudiciales sobre el embarazo o la lactancia.

2. Cuando a pesar de la adaptación de las condiciones de trabajo persistan riesgos que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, ésta tendrá derecho al traslado de puesto de trabajo o de función compatible con su estado, en tanto persistan las circunstancias que lo motivaron, manteniendo el derecho al cómputo de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación durante el período de lactancia, si así lo certificase el facultativo que asiste a la trabajadora.

4. De todas las variaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente artículo se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 54. *Disminución de capacidad.*

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

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

Artículo 55. *Dotación de vestuario de trabajo.*

El Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, según corresponda, proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

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

a) Invierno:

Un traje azul marino o chaqueta y falda o pantalón del mismo color.
Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.
Cuatro camisas blancas manga larga/cuatro blusas blancas manga larga.
Cuatro pares de calcetines/ocho pares de pantys.
Un par de zapatos negros.
Un cinturón negro.
Un jersey azul marino o chaleco del mismo color.

b) Verano:

Un traje gris o chaqueta y falda o pantalón gris.
Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.
Cuatro camisas blancas manga corta/cuatro blusas blancas manga corta.
Cuatro pares de calcetines.
Un par de zapatos negros.

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

a) Invierno:

Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.
Un par de zapatos negros.
Tres camisas blancas manga larga/tres blusas blancas manga larga.
Cuatro pares de calcetines/ocho pares de pantys.

b) Verano:

Una corbata negra o azul marino/un lazo gris.
Un par de zapatos negros.
Tres camisas blancas manga corta/tres blusas blancas manga corta.

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

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

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

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

4. Personal de oficios: Cada dos años recibirán alternativamente un equipo de invierno, compuesto por:

Una anorak.
Una chaquetilla gris.
Un pantalón gris.
Cuatro pares de calcetines grises.
Un par de zapatos negros. En los casos de Electricistas y Fontaneros, los zapatos serán con suela de goma.
Un jersey gris.
Un cinturón.
Cuatro camisas grises manga larga.

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

Un pantalón gris.
Tres camisas azules manga larga.
Cuatro pares de calcetines grises.
Un par de zapatos negros.

Anualmente, cada verano recibirán la siguiente dotación:

Un pantalón gris.
Cuatro camisas azules manga corta.
Un par de zapatos negros.
Cuatro pares de calcetines.

El personal de construcción, pintura, carpintería, Calefactores, fontanería, electricidad y tapicería recibirán, además, cada año, dos monos blancos o azules, un par de zapatillas y un par de guantes de trabajo.

5. Personal de reprografía:

Cada año, dos batas blancas.
Cada año, un par de zuecos.

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

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

8. Personal de medios audiovisuales: Además del equipo habitual de ordenanzas, cada dos años recibirán dos trajes de trabajo (chaquetilla/pantalón) y un par de zapatillas.

9. Ayudantes de oficios (Camareros): Cada dos años recibirán el siguiente equipo:

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

Los años que no se reciba dotación completa, se les proporcionará los siguientes complementos:

Un par de zapatos.
Un par de pantalones.
Un par de zuecos.
Una camisa blanca manga corta.
Una camisa blanca manga larga.

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

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

Complementos:

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

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

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

Complementos:

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

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

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

Complementos:

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

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

a) Encargado general:

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

Complementos:

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

b) Personal de marinería (Oficial y Ayudante de Oficios):

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

Complementos:

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

c) Ayudantes de oficios (costura):

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

d) Ayudantes de Oficios (lavadero):

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

Complementos:

Dos delantales de plástico.
 Dos pares de zapatillas.

e) Ayudantes de oficios (cocina):

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

Complementos:

Dos pares de zapatillas.
 Dos delantales.

f) Personal de cocina (Cocineros y Pinches):

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

Complementos:

Dos pares de zapatillas.
 Dos delantales blancos.

g) Camareras de Comedor:

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

Complementos:

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

h) Camareras de Habitaciones:

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

Complementos:

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

i) Camareros:

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

Complementos:

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

j) Personal de oficios:

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

Complementos:

Tres camisas grises manga corta.
 Dos pares de zapatillas.
 El personal fijo no discontinuo recibirá un segundo pantalón.

14. Vigilantes nocturnos y de aparcamiento:

Una cazadora o anorak.
 Un jersey.
 Cuatro camisas blancas manga larga.
 Cuatro camisas blancas manga corta.
 Un pantalón de invierno.
 Un pantalón de verano.
 Dos pares de zapatos.
 Cuatro pares de calcetines o medias.

15. Personal de categoría de Agentes de Inspección y Agentes de Sanidad Exterior que presten servicios en puntos de inspección fronteriza (PIF):

Anualmente:

Un par de zapatos.
 Un pantalón o falda.

Cada dos años:

Una prenda de abrigo.
 Un chubasquero.

CAPÍTULO XIV

Retribuciones

Artículo 56. *Estructura retributiva.*

Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Salario base.
 Antigüedad.

Complemento personal transitorio.
 Complemento de compensación horaria.
 Pagas extraordinarias.
 Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
 Complemento de especial responsabilidad.
 Horas extraordinarias.
 Indemnización por residencia.

Artículo 57. *Salario base.*

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

Artículo 58. *Antigüedad.*

1. El personal afectado por este Convenio percibirá 3.408 pesetas mensuales (equivalentes a 40.896 pesetas por año) en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Departamento e Instituto Nacional del Consumo.

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

Artículo 59. *Complemento personal transitorio.*

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

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

2.^a Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración. En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

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

Artículo 60. *Complemento de compensación horaria.*

El personal laboral procedente del extinguido organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado percibirá un complemento de compensación horaria, por un importe de 96.408 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 61. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

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

1. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computado cada mes natural completo y día por un sexto y un cientoochentaavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su

devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

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

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

Artículo 62. *Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*

1. En razón de la peligrosidad, penosidad o toxicidad, los puestos de trabajo del Centro de Investigación y Control de la Calidad y de los talleres de la sede central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 167.952 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

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

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

4. El Subsecretario del Departamento podrá reconocer este complemento a otros trabajadores que no desempeñen puestos de trabajo contemplados en el punto 1 del presente artículo, siempre que éstos sean calificados como especialmente peligrosos, penosos o tóxicos, mediante informe de los órganos técnicos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas al orden social de la jurisdicción.

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

Artículo 63. *Complemento de especial responsabilidad.*

Retribuye la especial responsabilidad de cada trabajador, en función de su categoría laboral o de la destacada cualificación técnica del puesto que desempeña.

Este complemento revestirá las siguientes modalidades:

1. Jefes de Unidad del Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas.—Retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando las categorías profesionales de Titulado superior, nivel 1, desempeñan sus funciones en el Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas, estando al frente de las diferentes unidades analíticas.

La cuantía de este complemento se establece en 109.260 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

2. Atención al público.—Retribuye a aquellos trabajadores que realizan sus funciones en oficinas de información al público, adscritas a los Servicios centrales del Departamento e Instituto Nacional del Consumo, así como a los trabajadores que ostentan la categoría de Recepcionista.

La cuantía de este complemento se establece en 44.556 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

3. Especialistas de Oficio.—Retribuye al personal de oficio perteneciente a los grupos y categorías que a continuación se relacionan:

Grupo	Categoría
4	Encargado Dto. Reprografía (nivel 3).
4	Teclista (nivel 3).
4	Corrector de composición (nivel 3).
4	Oficial 2. ^a rotativa (nivel 3).
4	Oficial 2. ^a repar. y montaje (nivel 3).
4	Operador de Offset (nivel 4).
4	Especialista manipul. 1. ^a A.D. (nivel 4).
4	Operador fotocop. y multicopista (nivel 6).

Grupo	Categoría
4	Manipulador Almacén Distribución (nivel 6).
5	Maestro de Oficios (nivel 3).
5	Jefe de taller (nivel 3).
5	Encargado general (nivel 3).
5	Encargado de taller (nivel 3).
5	Encargado de obra (nivel 3).
5	Oficial de oficios (nivel 3).
5	Oficial (nivel 4).
5	Ayudante de oficios (nivel 6).
5	Limpiadora encargada grupo (nivel 6).
5	Limpiadora (nivel 8).
5	Mozo (nivel 8).
6	Vigilante nocturno (nivel 4).
6	Telefonista (nivel 6).
6	Vigilante aparcamiento (nivel 6).
6	Repartidor (nivel 6).
7	Oficial (nivel 4).
7	Ayudante de oficios (nivel 6).
7	Ayudante oficios discontinuo (nivel 6).

La cuantía de este complemento se establece en 44.556 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

4. Jefes de Departamento de oficios.—Retribuye a los trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Jefe de Taller, Maestro de Oficios o Encargado de taller (nivel 3), desempeñan las jefaturas de los siguientes Departamentos de Oficios del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo:

Electricidad.

Fontanería.

Climatización.

Albañilería.

Pintura.

Tapicería.

Rotulación.

Mecánica.

Carpintería.

Audiovisuales (uno en Servicios Centrales del Departamento y otro en el Instituto Nacional del Consumo).

Lazareto de Mahón.

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

5. Encargado de almacén de distribución.—Retribuye la actividad de los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Encargado de almacén de distribución (nivel 3).

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

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

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

7. Jefe de cocina.—Retribuye a aquellos trabajadores que ostentan la categoría profesional de la misma denominación en los grupos 5 y 7.

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

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

La cuantía de este complemento se establece en 72.840 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

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

La cuantía de este complemento se establece en 72.840 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

10. Disponibilidad funcional.—Retribuye al personal de la categoría de Ordenanza, con objeto de compensar una disponibilidad funcional que permita la realización de las tareas de reprografía.

La cuantía de este complemento se establece en 44.556 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

11. Especial cualificación informática.—Retribuye a los trabajadores que ostenten una categoría profesional incluida en el grupo 2 (personal de informática).

Las cuantías anuales de este complemento, distribuidas en doce mensualidades, serán las que se detallan a continuación para cada categoría:

1. Analista: 321.468 pesetas.
2. Analista/Programador: 291.360 pesetas.
3. Programador: 248.568 pesetas.
4. Operador de Sistemas: 174.564 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

12. Disponibilidad horaria.—Retribuye a los trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, funciones en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios. En el supuesto que la jornada de trabajo efectivo, de lunes a viernes, supere las cuarenta horas, se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de las citadas horas.

En relación con lo indicado, este complemento será percibido por los trabajadores de la categoría de Agentes de Inspección destinados en Servicios periféricos e Instituto Nacional del Consumo, que realicen funciones de inspección y control, así como por los trabajadores de la categoría profesional de Agentes de Sanidad Exterior que, estando destinados en los Servicios periféricos del Departamento, presten funciones propias de su categoría en puertos, aeropuertos, fronteras y TIR.

La cuantía de este complemento se establece en 364.008 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

Si por cualquier circunstancia se produjera reclasificación a nivel 2 de los trabajadores que perciben este complemento, dicha reclasificación llevará aparejada la pérdida de tal complemento, con los mismos efectos económicos que tenga la citada reclasificación.

13. Patrón de barca (Lazareto de Mahón).—Retribuye a los trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Oficial (nivel 4) del grupo 7 (personal del Lazareto de Mahón), tienen como misión patronear la barca que se usa como medio de transporte en el Lazareto.

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

14. Coordinador de los talleres de la sede central del Departamento.—Retribuye la actividad realizada por el trabajador encargado de coordinar los distintos departamentos de oficios o talleres existentes en los Servicios centrales. Como mínimo el nivel que debe ostentar el receptor de este complemento es el 3.

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

15. Especial preparación técnica.—Retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Titulado superior (nivel 1) y Titulado medio (nivel 2) del grupo 1, se encuentran en posesión de las titulaciones de Arquitecto, Arquitecto técnico o Aparejador, respectivamente, y desempeñan las funciones propias de su formación académica.

en la Oficialía Mayor del Departamento o en el Instituto Nacional del Consumo.

Igualmente, retribuye a los trabajadores que ostentan las siguientes categorías profesionales: Traductor (nivel 3). Delineantes (nivel 3) y Relaciones Públicas (nivel 3).

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación para cada categoría:

Titulado superior: 111.336 pesetas.
Titulado medio: 89.124 pesetas.
Traductores: 44.556 pesetas.
Delineantes: 44.556 pesetas.
Relaciones Públicas: 44.556 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

16. Recepcionista Jefe.—Retribuye la actividad del trabajador que ostenta la citada categoría profesional encuadrada en el grupo 6 (personal de control, vigilancia y subalterno).

La cuantía de este complemento se establece en 89.124 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

17. Función administrativa.—Este complemento retribuye a los trabajadores que, ostentando cualquiera de las categorías que a continuación se relacionan del grupo 1 (personal de administración y técnico), desempeñan tareas de carácter administrativo:

Jefe de Administración (nivel 3).
Agente de Inspección (nivel 3).
Oficial administrativo (nivel 4).
Auxiliar administrativo (nivel 6).

La cuantía de este complemento se establece en 44.556 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

18. Especial cualificación técnica.—Este complemento retribuye la actividad de los trabajadores de niveles 1 y 2 del grupo 1 (personal de administración y técnico).

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación:

Nivel 1: 96.156 pesetas.
Nivel 2: 77.124 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

19. Laboratorio.—Este complemento retribuye a los trabajadores que, estando incluidos en el grupo 3 (personal de laboratorio), desempeñan funciones propias de su categoría laboral.

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación:

Titulado superior (nivel 1): 96.156 pesetas.
Titulado medio (nivel 2): 77.124 pesetas.
Ayudante técnico (nivel 3): 51.420 pesetas.
Auxiliar laboratorio (nivel 6): 44.556 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

Artículo 64. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

$$\text{SBM} \times 12 + \text{GEA} + \text{A} + \text{CS}$$

$$(365 - \text{D} - \text{F} - \text{V}) \times \text{jornada diaria}$$

en la que:

SBM = Salario base mensual.

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.

A = Antigüedad anual.

CS = Complementos salariales anuales.

D = Número de domingos al año.

F = Número de festivos abonables al año.

V = Número anual de días de vacaciones.

Artículo 65. *Indemnización por residencia.*

1. Los trabajadores destinados en Ceuta y Melilla percibirán la indemnización por residencia según importe anual que se fija en el anexo III, referido a doce mensualidades.

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

Artículo 66. *Personal con jornada reducida.*

El personal que tenga reconocida una jornada de trabajo inferior a la dispuesta en el artículo 29 percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada, incluyendo las pagas extraordinarias.

Artículo 67. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

1. Comisiones de servicio.—Se entenderá por comisión de servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

2. Dietas.—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con lo que sigue:

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

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

CAPÍTULO XV

Acción social

Artículo 68. *Anticipos reintegrables a largo plazo.*

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

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

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

Artículo 69. Anticipos a cuenta.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

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

Artículo 70. Baja por enfermedad.

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

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

Artículo 71. Ayudas económicas.

1. Se podrán establecer las siguientes ayudas económicas:

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

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

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

3. La Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio elaborará el Reglamento que regule su funcionamiento.

CAPÍTULO XVI**Fomento del empleo****Artículo 72. Jubilación obligatoria.**

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

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

Artículo 73. Jubilación voluntaria.

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

El trabajador deberá solicitar su jubilación con seis meses de antelación al cumplimiento de dicha edad, a fin de respetar el turno de promoción interna establecido en el capítulo V de este Convenio y poder ser sustituido por un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

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

3. A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en el párrafo anterior, la solicitud de jubilación deberá ser for-

mulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los organismos correspondientes de la Seguridad Social.

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

CAPÍTULO XVII**Derechos de representación sindical****Artículo 74. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

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

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

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

Artículo 75. Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa ejercerá las atribuciones conferidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia.

Artículo 76. Derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

10. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal tendrá una acreditación, expedida por la Dirección, que le permitirá iden-

tificarse como tal y el libre acceso y circulación por las dependencias sin perturbar el trabajo normal.

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

Artículo 77. *Garantías del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Gozarán de garantía contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta tres años después de la finalización de su mandato.

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta y cinco horas.
- Centros de más de 751 trabajadores: Cincuenta horas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 78. *Del Comité Intercentros.*

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros compuesto por trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal por las centrales sindicales representadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Serán funciones de este Comité las siguientes:

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

b) Conocer mensualmente la relación de los perceptores de este Departamento y del Instituto Nacional del Consumo afectados por el presente Convenio, con expresión de los importes íntegros mensuales de todas sus retribuciones.

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

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

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

Artículo 79. *De la Comisión Negociadora del Convenio.*

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

Artículo 80. *De las secciones sindicales.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Instituto Nacional del Consumo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar Asambleas y reuniones según se establece en el artículo 82 de este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las unidades administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un sindicato ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

2. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados.

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

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

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

Artículo 81. *Derecho de reunión.*

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, secciones sindicales y las organizaciones sindicales podrán convocar, previa comuni-

cación a la Dirección del centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas.

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

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

Artículo 82. *Cuota sindical y aportación voluntaria al Comité.*

Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, y a requerimiento de cualquier sindicato, la Administración descontará de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

Disposición transitoria primera.

El trabajador que en la actualidad perciba un complemento de especial cualificación de informática, superior al que le corresponda según su categoría profesional, lo mantendrá a extinguir, pero una vez surgida vacante, ésta se convocará con el correspondiente complemento de especial cualificación de informática a que tuviera derecho según la categoría profesional del grupo 2 del anexo de categorías.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final.

El personal procedente del extinguido organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (MCSE) que tuviera reconocido en el Convenio Colectivo que le era de aplicación los permisos de permanencia podrá acogerse a la condición más beneficiosa dentro de las disponibilidades presupuestarias.

ANEXO I

Categorías

Grupo 1. *Personal de administración y técnico*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aritmética, álgebra, geometría y trigonometría.

Dibujo de perspectiva.

Dibujo cartográfico.

Sombreados.

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

Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.

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

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

Integraciones al grupo 1:

Redactor (nivel 1).

Administrador (nivel 1).

Jefe de Administración (nivel 1).

Encargado administrativo (nivel 2).

Taquígrafo redactor (nivel 2).

Ayudante de redacción (nivel 2).

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

Grupo 2. *Personal de informática*

Analista (nivel 1): Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984. Es el trabajador que verifica análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

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

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

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

Grupo 3. *Personal de laboratorio*

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

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

Ayudante técnico (nivel 3): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que, bajo la supervisión e ins-

trucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio, así como análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que le indiquen las normas y especificaciones, y cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de análisis y de extender los boletines correspondientes.

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

Grupo 4. *Personal de imprenta, reprografía y distribución*

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

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

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

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

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

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

Integración en el grupo 4:

Teclista (nivel 3).

Corrector de composición (nivel 3).

Oficial de 2.^a rotativa (nivel 3).

Oficial de 2.^a reparación y montaje (nivel 3).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel dentro del grupo de personal de imprenta, reprografía y distribución.

Grupo 5. *Personal de conservación y oficios varios*

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

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

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

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

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

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

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

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

Integración al grupo 5:

Maestro de oficios (nivel 3).

Encargado de taller (nivel 3).

Encargado de obra (nivel 3).

Oficial de oficios (nivel 3).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de conservación y oficios varios.

Grupo 6. *Personal de control, vigilancia y subalterno.*

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

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

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

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

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

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

Integración al grupo 6: Repartidor (nivel 6).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de control, vigilancia y subalterno.

Grupo 7. *Personal del Lazareto de Mahón*

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabla salarial 1996

Salario base

Nivel	Mensual — Pesetas	Anual * — Pesetas
1	203.138	2.843.932
2	162.837	2.279.718
3	133.372	1.867.208
4	120.956	1.693.384
6	105.247	1.473.458
7	102.142	1.429.988
8	95.208	1.332.912

(*) Incluidas pagas extraordinarias.

ANEXO III

Complemento residencia Ceuta y Melilla 1996

Nivel	Importe anual — Pesetas	Incremento anual por trienio reconocido — Pesetas
1	1.096.704	73.152
2	789.588	55.296
3	621.480	43.908
4	621.480	43.908
6	387.516	29.292
7	307.152	21.552
8	307.152	21.552

9543

RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Prensa no Diaria.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Prensa no Diaria (número código 9910555), que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 1998, de una parte por la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PRENSA NO DIARIA

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en empresas de prensa no diaria.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por prensa no diaria todas las empresas que editan publicaciones de aparición periódica, no diaria, de información general, actualidad o especialidad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas por el artículo 1 en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros y personal de alta Dirección.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continua.

Artículo 3. *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las siguientes materias que serán inmodificables en otros ámbitos:

- Períodos de prueba.
- Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas de seguridad e higiene.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1998, sea cual fuera su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1999, afectando a los Convenios vigentes en este sector al vencimiento de los mismos.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación mínima referida al Convenio, se considerará prorrogado por sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 7. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el