

Número proyecto	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad	Denominación del proyecto	Número usuarios (E: Estimados)	Financiac. Ministerio T. y AA.SS. — Pesetas	Financiación C. A. y/o CC.LL. — Pesetas	Total — Pesetas
13	Orense.	Xinzo de Limia.	Ayuntamiento de Xinzo de Limia.	Intervención integral del colectivo gitano de Xinzo de Limia.	96	1.438.500	1.061.500	2.500.000
14	Pontevedra.	Pontevedra. Barrio de Monteporretro.	Ayuntamiento de Pontevedra.	Plan de desarrollo de la comunidad gitana del Ayuntamiento de Pontevedra.	E300	1.721.405	1.270.262	2.991.667
15	Pontevedra.	Marín.	Ayuntamiento de Marín.	Programa de desarrollo gitano 97.	65	959.000	707.667	1.666.667
16	Pontevedra.	Porriño. Torreiros. Casco urbano.	Ayuntamiento de Porriño.	Integración de la comunidad gitana.	E250	1.152.098	847.902	2.000.000
17	Pontevedra.	Vigo.	Ayuntamiento de Vigo.	Intervención social con la comunidad gitana de Vigo.	752	1.438.500	1.061.500	2.500.000
Total .....					E3.718	35.000.000	25.825.000	60.825.000

**5802** *RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (número de código 9003572), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1997, de una parte, por representantes de dicho Ministerio en representación de la Administración, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO., UGT y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores, 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 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre; y en la Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1997, 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 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre; y en la Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1997, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

### CAPÍTULO 1

#### Extensión

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El Presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en cualesquiera de las unidades y centros del Ministerio de Economía y Hacienda, así como en el Instituto Nacional de Estadística y en el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. En adelante, todas las referencias que se efectúan al Ministerio de Economía y Hacienda y/o al Departamento, se entenderán referidas a todo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El Personal acogido a los Convenios Colectivos de Artes Gráficas.
- Los trabajadores adscritos a organismos autónomos y demás entes públicos del Ministerio, sin perjuicio de las excepciones que se señalan en el epígrafe primero precedente.
- Los trabajadores adscritos a los Convenios Colectivos específicos que regulan las relaciones de los contratados laborales del antiguo Ministerio de Comercio y Turismo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales, fijos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal cuya relación de servicios con el Departamento se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan los de colaboración temporal.
- Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Economía y Hacienda se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Departamento.
- El personal cuya relación se formalice expresamente fuera de Convenio, por contenerse en el contrato funciones distintas a las señaladas en el presente Convenio Colectivo.
- El personal laboral destinado en el extranjero.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todas las unidades y centros de trabajo del Departamento a que se refiere el artículo 1, salvo aquellos que están situados en el extranjero.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1996. Sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1996.

#### Artículo 5. *Condiciones de denuncia del Convenio.*

- Si no media denuncia expresa, se entenderá automáticamente prorrogado este Convenio por ambas partes, a todos los efectos, hasta el 31 de diciembre de 1997.
- El texto del presente Convenio Colectivo, excepto la clasificación profesional, las retribuciones, las disposiciones adicionales y transitorias y los anexos, se prorrogará por períodos completos de un año a partir de la firma, si se produjera denuncia por alguna de las partes, se constituirá la Comisión Negociadora en el plazo máximo de dos meses.

Las propuestas de modificaciones que afecten a la clasificación profesional, a las retribuciones y a las disposiciones adicionales y transitorias, así como a los anexos, se discutirán en la Mesa Negociadora, constituida en un plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la solicitud de negociación.

## CAPÍTULO 2

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. Organización.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes, de acuerdo con el ordenamiento vigente.

2. Se considera centro de trabajo, a todos los efectos, la provincia.

## CAPÍTULO 3

### Comisión Paritaria de vigilancia, estudio e interpretación

#### Artículo 7. Composición y funciones.

1. A fin de interpretar y aplicar lo pactado en el presente Convenio Colectivo, dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá una CPVEI, cuya parte social estará integrada por un mínimo de nueve y un máximo de doce Vocales designados por las centrales sindicales presentes en el Comité Intercentros, los cuales procurarán que dichos Vocales sean a su vez miembros de dicho Comité, garantizándose en todo caso la presencia de, al menos, un representante por cada una de ellas, y por un mismo número de Vocales de la Administración, asumiendo la presidencia de dicha Comisión el Secretario general técnico del Departamento o, en su ausencia, el Subdirector general de Gestión de Recursos Humanos, o persona en quien aquél delegue, que será quien convoque, presida y modere las reuniones.

2. Dicha Comisión elaborará su reglamento de funcionamiento y organización de sus sesiones y elegirá un Secretario de entre sus miembros.

3. El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento y, en todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá el primer miércoles de cada mes, excepto en el mes de agosto, siempre que se haya presentado orden del día, a instancia de parte, y haya sido comunicado a la otra con cinco días de antelación, salvo por causas justificadas que lo impidieran, en cuyo caso se celebrará en la primera fecha posible dentro de ese mismo mes.

4. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, esta Comisión podrá reunirse cuando por motivos de urgencia o necesidad sea aconsejable, a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente, en todo caso.

5. En ausencia del Secretario, los miembros presentes acordarán quién debe sustituirle en cada caso.

6. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio, que asumirá las funciones de Comisión Paritaria.

7. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará acta. Los acuerdos de interpretación adoptados formarán parte del Convenio Colectivo. Serán vinculantes para ambas partes los acuerdos alcanzados, sin perjuicio del derecho que les asiste para obrar como proceda en derecho, y acudir en defensa de sus intereses a la jurisdicción competente. Dichos acuerdos serán notificados a los interesados en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta; esta notificación correrá a cargo de la Administración. Dichos acuerdos se notificarán asimismo a los centros directivos afectados para su cumplimiento.

8. En caso de no existir acuerdo en alguno de los puntos llevados a consideración de la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a la mediación de un moderador que, previa petición al efecto, se designará por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

#### 7. Funciones de la Comisión Paritaria:

7.1 Serán funciones genéricas de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio, y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

7.2 Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

7.2.1 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7.2.2 Estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes, con referencia al presente texto, en interpretación del mismo.

7.2.3 Interpretar y definir, en su caso, las categorías profesionales, tanto conceptual como económicamente, recogidas en este Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos, así como a ser informada previamente de los criterios para la adopción de acuerdos respecto de la aplicación del artículo 35.2.

7.2.4 La parte social de la CPVEI participará en la elaboración de las bases de convocatoria, tanto de la oferta de empleo público para el personal laboral fijo como de aquellas convocatorias que se lleven a cabo para la contratación de personal eventual, y ello sin perjuicio de las características peculiares que puedan concurrir en alguna de dichas convocatorias, e informar sobre las citadas bases con anterioridad al inicio de su tramitación. Esta función necesariamente se realizará mediante la designación por la parte social de dos representantes, que evacuarán el informe pertinente en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará los cinco días hábiles desde la recepción de las citadas bases. Igualmente, la parte social de la CPVEI designará los miembros que hayan de participar en los órganos de selección de personal, en el número de uno o dos, según sean tres o cinco los integrantes de los referidos órganos.

7.2.5 Comprobar el seguimiento de la evaluación de los baremos y peticiones de traslado del personal laboral, con carácter previo a la adopción de la resolución que sea procedente.

7.2.6 Examinar y decidir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo a propuesta de la Administración, de la parte social de la CPVEI o de los propios trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

7.2.7 Ser informada trimestralmente, respecto del personal laboral fijo, de las suspensiones de contratos con reserva del puesto de trabajo, excedencias, solicitudes de reincorporación y reincorporaciones y extinciones de los contratos que se produzcan, indicando:

Nombre del trabajador.

Categoría profesional.

Centro de adscripción.

Período de duración de cada una de las situaciones, en los casos que proceda.

Causas originarias de las mismas.

7.2.8 Ser informada trimestralmente de las suspensiones de los contratos temporales y, asimismo, de las extinciones de este tipo de contratos, cuando en las copias básicas entregadas a los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal no conste la fecha de finalización de los mismos.

7.2.9 Entender con carácter preceptivo y previo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional, en sesión extraordinaria convocada al efecto, si fuera necesario, de cualquier conflicto colectivo a que se refieren los artículos 151 a 160 de la Ley de Procedimiento Laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de quince días, contados desde la recepción del escrito por el Presidente de la Comisión Paritaria.

7.2.10 Negociar con carácter preceptivo y previo a cualquier adjudicación de complementos o de distribución de fondos regulados en los artículos 57.I.5 y 57.III.1.B del presente Convenio, así como los ceses en dichas adjudicaciones, participando, asimismo, en la revisión de los complementos atribuidos en la actualidad.

## CAPÍTULO 4

### Estudios académicos y de formación profesional

#### Artículo 8.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión profesional organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización de trabajo lo permitan, si es denegado se hará mediante comunicación escrita razonada al interesado.

2.1 Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para concurrir a pruebas convocadas por cualquier órgano de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, hasta un máximo de diez días al año. No obstante podrán ampliarse estos permisos siempre que coincida la celebración de las pruebas con la jornada de trabajo.

2.2 Asimismo los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos para asistir a los cursos de formación continua para los que hubieran sido seleccionados, y cualesquiera otros organizados por las Administraciones Públicas y/o las Organizaciones Sindicales, homologados y derivados de los planes de formación acordados entre la Administración y los Sindicatos, con la única limitación de que queden cubiertas las necesidades del servicio. Sólo podrá denegarse la autorización para asistir a estos cursos mediante comunicación escrita y razonado al interesado.

2.3 En todos los supuestos anteriormente regulados, su participación será debidamente justificada.

3. El Ministerio, directamente o en régimen de concierto con los centros oficiales o reconocidos, organizará 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. Estos cursos se celebrarán con la frecuencia que sea aconsejable, en función de lo supuestos contemplados en el primer párrafo de este punto.

4. La Comisión de Formación, constituida paritariamente entre el Ministerio de Economía y Hacienda, y la representación de los trabajadores designada por el Comité Intercentros, será la encargada de la planificación y elaboración del calendario, en su caso, de los cursos de reconversión y capacitación profesionales, sin perjuicio de aquellos que se acuerden en cada organismo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, así como de la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

5. Las medidas que faciliten la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales reconocidos oficialmente y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional serán objeto de tratamiento, de conformidad con los planes de formación que se elaboren por los órganos competentes.

6. En los supuestos contemplados en el artículo 8.2 y 3, el tiempo de asistencia a los cursos, la concurrencia a los exámenes, así como el tiempo empleado en los desplazamientos y traslados necesarios se considerará como de trabajo efectivo.

7. La Administración adoptará las medidas precisas, en el ámbito de la formación profesional, con el fin de garantizar que ningún trabajador vea disminuido su derecho a la promoción profesional por falta de adaptación a los distintos puestos de trabajo a que se pudiera optar.

## CAPÍTULO 5

### Provisión de vacantes, contratación e ingresos

#### Artículo 9. Procedimiento de provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo y las de nueva creación de esta misma naturaleza, se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1. Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.
2. Traslados voluntarios.
3. Por el personal perteneciente a las plantillas de trabajadores fijos discontinuos, en el caso de tratarse de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional.
4. Por personal pertenecientes a las plantillas de trabajadores fijos con jornada reducida, cuando se trate de plazas de su misma categoría, salvo las de titulado superior y de diplomado universitario, que deberán responder a la titulación y especialidad de que se trate.

5. Por promoción interna, mediante las oportunas convocatorias públicas de pruebas de selección, entre el personal fijo afectado por este Convenio.

6. Por personal de nuevo ingreso mediante convocatoria pública para cubrir todas las vacantes y plazas resultantes de las anteriores fases descritas en este procedimiento de provisión de vacantes.

#### Artículo 10. Movilidad voluntaria: Traslados y permutas.

##### Traslados:

1. Los traslados voluntarios a los que hace mención el punto 2 del artículo anterior, tanto para el mismo municipio como para otro distinto, se efectuarán a petición de los trabajadores con antigüedad mínima de un año. La obtención del traslado voluntario implica el compromiso del trabajador de no solicitar nuevos traslados durante dos años, salvo que concurren circunstancias excepcionales de tipo personal o familiar que aconsejen el traslado, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

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

A) Por oferta de empleo público, mediante convocatoria de concurso de traslado:

Se convocarán concursos de traslados previos a la cobertura de las vacantes de que se trate, publicándose en cada concurso la relación de plazas, por categorías, municipios y destinos, con un mínimo de antelación de diez días. En los supuestos de categorías de número reducido de efectivos se podrá sustituir la publicidad del concurso por notificación individual a todos los interesados de la misma categoría.

Los servicios correspondientes de la Administración, a la vista de las instancias presentadas en cada concurso y categoría, y previo informe de los organismos afectados, redactarán, de acuerdo con el baremo aprobado, las propuestas de traslado correspondientes, por orden riguroso de puntuación. Dichas propuestas, antes de elevarlas a su sanción por el órgano competente, se pondrán en conocimiento, con todos sus antecedentes, de dos representantes designados por la parte social de la CPVEI, para verificar, en el plazo máximo de diez días hábiles, que las mismas se ajustan a este Convenio.

B) En ausencia de vacantes aprobadas por la oferta de empleo público o agotado el procedimiento anterior, por iniciativa particular de los trabajadores, se podrá solicitar el traslado a la Secretaría General Técnica que resolverá a propuesta de la CPVEI.

A la vista de las solicitudes recibidas, previos los correspondientes informes del centro de origen del solicitante y del centro de destino solicitado, a través de los órganos competentes sobre la materia, se informará trimestralmente a la Comisión Paritaria para resolver, los expedientes de traslado. Se aplicarán los baremos y procedimientos establecidos en el artículo 10.2 del Convenio en los casos de pluralidad de peticiones para un mismo destino.

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

D) Los baremos para la adjudicación de las plazas serán los siguientes:

- a) Por residir el otro componente de la pareja con la que conviva o convive en la localidad que se solicita: 1 punto.
- b) Por tener descendientes menores de edad que convivan con el/la solicitante, o por embarazo de la misma, o de su cónyuge: 0,5 puntos.
- c) Por cursar estudio académicos en Centros Oficiales que radican en la localidad solicitada, siempre y cuando no existan dichos estudios donde el solicitante esté destinado.: 0,5 puntos.
- d) Por tener a cargo del solicitante ascendientes en la localidad que se solicita, que carezcan de recursos económicos: 0,5 puntos.
- e) Por tener a cargo del solicitante personas que convivan con el interesado con minusvalías físicas o psíquicas, siempre que se acredite la conveniencia de dicho traslado: 0,5 puntos.
- f) Por recibir tratamiento clínico en centros sanitarios que radican en la localidad solicitada: 0,5 puntos.
- g) Por motivos de salud certificados por organismos del sistema sanitario público: 1 punto.

2. Antigüedad en la Administración:

a) Por mes completo de antigüedad: 0,05 puntos.

3. En caso de igualdad, según los criterios anteriores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Tiempo de adscripción a la unidad o centro desde donde se solicita el traslado.
- b) Mayor de edad.

Los méritos alegados habrán de ser probados documentalmente antes de la adjudicación definitiva de puestos.

E) Para la cobertura de las vacantes para niveles I y II del Convenio, deberán cumplirse los requisitos de las plazas vacantes y en igualdad de condiciones se aplicará este baremo.

F) Una vez obtenido el traslado voluntario, sólo se podrá renunciar al mismo en el plazo de diez días a partir de su notificación o publicación, por causas sobrevenidas que justifiquen este extremo y una vez examinadas por la CPVEI.

G) El plazo de incorporación al nuevo destino será de un mes para el que suponga traslado a distinta localidad, y tres días hábiles para la misma localidad. En el caso de que se produzca el traslado excepcional no habiéndose cumplido el plazo de dos años, el interesado sólo dispondrá de siete días hábiles para su incorporación al nuevo destino si éste es en diferente localidad, y de un día hábil en la misma localidad.

H) El traslado voluntario, en ningún caso, dará derecho a recibir indemnización de ningún tipo.

I) El traslado de personal sujeto al proceso de funcionarización se ejecutará sin seguir este procedimiento necesitándose únicamente contar con los informes favorables, tanto del centro donde esté destinado como el del que se solicite, así como el informe de la Comisión Paritaria, en concordancia con lo dispuesto en el apartado B) del presente artículo.

J) Las solicitudes formuladas por los trabajadores afectados por reestructuración o supresión de unidades y reducción de sus efectivos laborales tendrán prioridad sobre el resto de las solicitudes.

#### Permutas:

Podrán solicitarse permutas entre trabajadores siempre que cuenten con una antigüedad de un año de servicio, que las plazas a permutar sean de la misma categoría y oficio y que a ambos trabajadores les falten más de cinco años para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, o tres años para poderse jubilar voluntariamente (en cuyo caso debe demostrarse dicho extremo), no pudiendo solicitarse nueva permuta o traslado hasta transcurridos tres años desde la concesión de la anterior permuta.

La permuta no conllevará el reconocimiento de jornadas a título personal.

Las permutas no darán derecho a indemnización. La incorporación de los permutantes a los nuevos destinos se producirá de forma inmediata y simultánea, no dando lugar a derecho a días de permiso o licencia para dicha incorporación, excepto en los que supongan cambios de provincia o isla, en que se dispondrá de tres días hábiles para incorporarse.

Compete a la Secretaría General Técnica la autorización de las permutas que se soliciten, previo informe de la Comisión Paritaria y de los centros afectados.

#### Artículo 11. Sistema de selección para la provisión de vacantes.

1. Las plazas vacantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia y los traslados previstos en los artículos anteriores, se proveerán, en primer lugar, por trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional, salvo que esta categoría no se pudiera cubrir por personal en régimen laboral, en cuyo caso los trabajadores que ostenten actualmente dicha categoría tendrán la preferencia a que se alude en el presente artículo solamente si tienen la naturaleza de fijo discontinuo. Se aplicará el mismo sistema para los trabajadores fijos con jornada reducida, o especiales.

La cobertura de vacantes por trabajadores fijos discontinuos y con reducción de jornada, se efectuará mediante comunicación telegráfica al domicilio que conste en su expediente con acuse de recibo a los trabajadores que reúnan estas condiciones en su contratación, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de tres días laborables formulen petición, vía telegráfica, hasta un máximo de tres plazas, a la Secretaría General Técnica. La adjudicación se hará en base a criterios de antigüedad y cargas familiares, de lo que se dará cuenta a la representación de los trabajadores.

2. Las vacantes no cubiertas por los procedimientos anteriores se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. En ningún caso podrá producirse la promoción por el mero transcurso del tiempo.

4. En todas las convocatorias, tanto de personal fijo como temporal, se procederá a reservas para personas discapacitadas de acuerdo con lo regulado en la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984 y demás normas de aplicación.

#### Artículo 12. Turno de promoción interna.

La totalidad de las plazas no cubiertas por reingreso de excedencias, concurso de traslados y por personal fijo discontinuo o con reducción de jornada, se convocarán en turno restringido de promoción interna en el que se tendrá en cuenta:

a) Podrán participar en el mismo los trabajadores fijos de igual o inferior nivel a la plaza convocada, con un mínimo de un año de antigüedad reconocida en el Departamento, siempre que posean la titulación exigida para dicha categoría.

b) Los trabajadores fijos que ostenten una categoría profesional de un determinado nivel y que lleven dos años de servicios efectivos en el desempeño de la misma, podrán acceder en promoción interna a categorías de idéntico grupo profesional para los que se exija una titulación inmediatamente superior a la de su actual categoría, aunque aquella no se posea. Asimismo, con cuatro años de permanencia en la misma categoría profesional, podrá accederse, en este turno, a categorías de distinto grupo profesional para las que se exija título inmediatamente superior al previsto para su actual categoría.

Se exceptúan las plazas de titulado superior y el diplomado medio universitario cuando se precise un título académico para el ejercicio profesional del puesto o cuando pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

c) Méritos de los aspirantes conforme al siguiente baremo de puntuación, que por regla de tres se reducirá del 0 al 10:

1. Puntuación según nivel económico: Sólo se puntuarán los niveles iguales o inferiores al de la plaza convocada, de tal forma que a idéntico nivel corresponden 10 puntos y se irá restando un punto a cada nivel inmediatamente inferior.

2. Puntuación por titulación académica:

Titulado superior: 2,50 puntos.

Diplomado universitario o equivalente: 2,25 puntos.

BUP o equivalente: 2,00 puntos.

EGB o equivalente: 1,75 puntos.

Estudios primarios: 1,50 puntos.

Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

3. Puntuación por cursos realizados en centros oficiales:

Los cursos realizados en centros oficiales en materias relacionadas con el puesto al que se opte puntuarán hasta 0,50 puntos por cada uno, siempre que sean de distinto contenido, con un máximo de 2 puntos, según el siguiente baremo:

Cursos de hasta 14 horas: 0,10 puntos.

Cursos de 15 a 24 horas de duración: 0,20 puntos.

Cursos de 25 a 39 horas de duración: 0,40 puntos.

Cursos de 40 o más horas de duración: 0,50 puntos.

4. Puntuación según nivel del grupo profesional de la plaza convocada:

Por ostentar categoría igual o inmediatamente inferior: 3 puntos.

Por ostentar categoría dos niveles por debajo a la plaza convocada: 2 puntos.

Por ostentar categoría de más de dos niveles por debajo de la plaza convocada: 1 punto.

5. Por antigüedad: 0,50 puntos por cada año completo de antigüedad reconocida, hasta diez años; y 1,00 puntos por cada tres años completos que excedan de diez, de antigüedad.

El sistema de promoción interna se realizará normalmente por concurso o concurso-oposición.

La puntuación obtenida en fase de concurso de méritos en turno de promoción interna no será excluyente.

En el sistema de promoción interna realizado por concurso-oposición, la puntuación de la fase de concurso no podrá ser superior al 45 por 100 de la alcanzable en la fase de oposición.

La puntuación obtenida en la fase de concurso de méritos en turno de promoción interna, se acumulará a los que hayan superado el mínimo exigido en la fase de oposición, para hallar la relación definitiva de aprobados.

#### Artículo 13. Modificación de la naturaleza de los contratos.

La Administración informará a los representantes de los trabajadores de cualquier modificación de la naturaleza jurídica de los contratos.

En ningún caso se podrá formalizar contrato de fijeza a ningún trabajador que no se haya sometido, superándolas, a las pruebas selectivas correspondientes a la categoría profesional de que se trate, sin perjuicio del cumplimiento de las sentencias firmes de la jurisdicción competente.

#### Artículo 14. *Nuevo ingreso.*

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

- a) Poseer la nacionalidad española, o de un Estado miembro de la Unión Europea, en los términos previstos en la legislación vigente.
- b) Tener aptitud suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, según ésta especifique.
- c) Tener la edad mínima de dieciocho años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- d) Poseer la titulación específica para aquellos niveles en que se requiera y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la especialidad se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.
- e) Declaración de no percibir retribución alguna con cargo a presupuestos públicos, de acuerdo con la normativa vigente, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- f) Superar las pruebas selectivas correspondientes a la categoría profesional de que se trate para la formalización de cualquier contrato de fijeza.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, y cuya duración será de dos meses para titulados superiores y diplomados universitarios, y un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de quince días naturales.
2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.
3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales regulados en este artículo se informará a la Comisión Paritaria.
4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 16. *Movilidad por necesidades del servicio, movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el Ministerio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa y sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995. En lo que a ámbito territorial se refiere, no excederá en ningún caso del ámbito del municipio. Su adjudicación será facultad exclusiva de la Administración, de acuerdo con las necesidades del servicio, cuya decisión motivada se comunicará simultáneamente a los representantes de los trabajadores y al interesado.

**Movilidad geográfica:** La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios podrá producirse por traslado forzoso, por decisión debidamente motivada y conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Traslados con carácter forzoso.*

Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Administración podrá ordenar el traslado de los trabajadores que implique cambio de residencia, de conformidad con lo establecido en artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, dándose cuenta previamente a los representantes de los trabajadores.

Se establece una indemnización para el traslado forzoso que implique cambio de municipio para el trabajador, de acuerdo con el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, equivalente a tres mensualidades de salario, como mínimo, y a los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 236/1988 de 4 de marzo, y disposiciones de desarrollo.

Los trabajadores trasladados con carácter forzoso tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la localidad de origen. En este supuesto, la Administración estará obligada a informar al trabajador de tal circunstancia y a la representación de los trabajadores.

## CAPÍTULO 6

### Jornada y horario

#### Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.711 horas.
2. La jornada semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo.
3. Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal pactada de treinta y siete horas y media, o las que superen las 1.711 horas en su distribución anual, tendrán la consideración de horas extraordinarias.
4. Cada centro directivo, de acuerdo con sus necesidades y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, de tal modo que, dentro del cómputo temporal de un mes, los excesos de horas trabajadas en algunas de las semanas se compensen en las otras con días de permiso, entendiéndose a tal efecto los meses de treinta días.

#### Artículo 19. *Horario.*

1. El horario será el establecido con carácter general para las diferentes Unidades Administrativas con las limitaciones que prevén las disposiciones legales.
2. La Administración podrá establecer un horario flexible en aquellas Unidades Administrativas que lo permitan, con las limitaciones que prevengan las disposiciones legales.
3. A efectos del cómputo de horario de jornada laboral el día se considerará dividido en dos períodos: Normal y nocturno. El período nocturno será el comprendido entre las veintidos horas y las seis horas del día siguiente. Al personal que realice su trabajo en este horario o en parte del mismo se le retribuirá con el 25 por 100 del salario anual como complemento de nocturnidad, en la parte que le corresponda, salvo que hubiera sido contratado expresamente para trabajar en ese período.
4. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un lapso de veinte minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.
5. Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horarios aplicables a los funcionarios del Ministerio y éstos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario implicará modificaciones retributivas, al personal laboral, a través de la CPVEI y en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

#### Artículo 20. *Horarios especiales.*

1. En la variación de los horarios de trabajo se estará lo que dispone el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
2. El personal de encuestas del Instituto Nacional de Estadística realizará la toma de datos en jornada de mañana y, si la organización del trabajo lo hiciese preciso, en jornada de tarde; los trabajos de oficina los realizarán en los locales de los centros de trabajo dentro del horario de oficina. En ningún caso la jornada semanal superará las treinta y siete horas y media; asimismo serán de abono los complementos que en su caso correspondan.
3. En los trabajos que exijan la presencia continua, tal como los de vigilancia, conservación y mantenimiento, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores de esas tareas, siempre que ello sea necesario. Las horas que, en los precedentes supuestos, excedan de treinta y siete horas y media semanales, se abonarán como horas extraordinarias. A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 57.4 de este Convenio.
4. A todos los trabajadores que tengan establecidos turnos rotativos de trabajo de mañana, tarde y noche, tanto si la turnicidad es continua como ocasional, se les aplicará el plus de turnicidad durante los meses en que se establezcan dichos turnos.
5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe acti-

vidad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en una hora, un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

6. Las limpiadoras que vinieran desarrollando, en virtud de su contratación, una jornada semanal inferior a la ordinaria, mantendrán dicha jornada. La totalidad de sus retribuciones será el porcentaje que corresponda sobre su categoría profesional en jornada completa.

7. En todo caso, y a los efectos previstos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto, en materia de limitaciones, en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones concordantes.

8. Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo de una hora, dos horas o un tercio de jornada al principio o al final de la misma, con la reducción proporcional de sus retribuciones, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### Artículo 21. *Calendario laboral.*

El calendario laboral será el que se fije cada año por la autoridad competente en el ámbito que corresponda. No obstante, de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, cada dependencia o unidad podrá adecuar su calendario laboral a un sistema de carácter cíclico, en orden a una mejor atención de las necesidades del interés general, previa negociación con los representantes de los trabajadores del ámbito correspondiente.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

1. El Ministerio de Economía y Hacienda, en el ámbito del presente Convenio, se compromete a reducir, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, cubriendo, en su caso, las necesidades del servicio con nuevas contrataciones con los instrumentos legales vigentes.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de 37,5 horas en el cómputo semanal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del presente Convenio.

3. Las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, cuya compensación será de 2,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, así como una compensación de tres horas por las realizadas en el período nocturno de los días festivos, o retribuirse en metálico al valor que se establece en la tabla salarial, a opción del trabajador.

Si se opta por la compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

4. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Ministerio de Economía y Hacienda adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a supuestos realmente excepcionales, propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral. Dicho resumen será personalizado por centros directivos y acumulado anual.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados. Queda, asimismo, prohibida la realización de horas extraordinarias en período nocturno para puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos.

### CAPÍTULO 7

#### Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 23. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales, de un mes o treinta días naturales, se podrán disfrutar a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año en

períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

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

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

4. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

5. Cuando las necesidades del servicio obliguen a uno o varios trabajadores a disfrutar sus vacaciones en período distinto del solicitado, en el ejercicio siguiente los citados trabajadores tendrán preferencia para disfrutarlas en el período que elijan.

6. La Administración regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la parte social de la CPVEI.

#### Artículo 24. *Licencias.*

1. El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo de un día a tres meses. Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y habrán de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. Las peticiones se resolverán en el sentido que proceda, en el plazo mínimo de los diez días anteriores al del inicio de la licencia; en caso de denegación se motivará.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses en el plazo de dos años.

Los trabajadores ligados por contrato de duración determinada y con, al menos, un año de servicios prestados de forma continuada podrán disfrutar de este tipo de licencia, con la condición de que su disfrute no coincida con el último mes de duración del contrato.

2. El trabajador, independientemente del período trabajado, previa justificación adecuada, tendrá derecho a licencias retribuidas por el tiempo y motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijos o en el caso de custodia o de adopción de hijo menor de nueve meses y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si estos supuestos se producen en localidad distinta del domicilio del trabajador, el plazo de licencia se elevará a cuatro días hábiles. Estas causas se justificarán con posterioridad a los supuestos que se contemplen. En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido, de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, incluida la adopción o acogida, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, al principio o al final de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que no sea utilizado por la madre al mismo tiempo.

f) Hasta seis días cada año natural o de la primera quincena del año siguiente y, en todo caso, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

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

h) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, justificando debidamente este extremo con el acreditativo del servicio sanitario correspondiente. Dicha consulta, en su caso, no eximirá al trabajador de la incorporación a su puesto de trabajo una vez finalizada aquélla.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, avisando previamente y justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO 8

### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 25. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, con una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada, en la forma prescrita en el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta suspensión se ampliará hasta dieciocho semanas en caso de parto múltiple. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá suspender el contrato de trabajo durante las seis semanas siguientes al nacimiento del hijo. Al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el padre disfrute de hasta las cuatro últimas semanas de suspensión de forma ininterrumpida y al final del citado período, en las condiciones establecidas por dicha Ley.

b) En el supuesto de adopción o resolución administrativa de acogida, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a partir de la resolución correspondiente por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, con obligación de reincorporarse al trabajo en un plazo máximo de dos meses, a partir de la finalización del servicio.

d) Período de prácticas en centro oficial para acceder a cualquier Cuerpo o Escala de Funcionarios de la Administración Pública, así como el período de prueba establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública; asimismo, durante la asistencia a cursos de especialización en materias propias del Departamento, previa autorización de éste.

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

f) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional, en este último supuesto se requerirá que conste el interés de la Administración.

g) Incorporación como personal eventual, en virtud de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 3775/1982, de 22 de diciembre, a los Gabinetes de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

h) Los cónyuges de los empleados públicos que pasen a desempeñar destinos al servicio de la Administración General del Estado en el exterior, que sean contratados laborales del ámbito del presente Convenio Colectivo y que se desplacen al extranjero con el motivo de la reagrupación familiar, podrán acceder a la situación de excedencia forzosa.

#### Artículo 26. *Excedencia voluntaria.*

1. Excedencia voluntaria por interés particular: Los trabajadores con un año de antigüedad al servicio del Departamento tendrán derecho a la concesión de excedencia voluntaria por interés particular con una duración no inferior a un año y no superior a quince años, con arreglo al

siguiente procedimiento: La solicitud al efecto deberá cursarse por el trabajador con un mínimo de un mes de antelación a la fecha del inicio de disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberán emitirse en el plazo de treinta días, y se comunicará al interesado y a la representación laboral. El derecho a solicitar 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.

Esta excedencia no podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le esté instruyendo expediente disciplinario o se encuentre en la situación contemplada en la letra e) del artículo precedente.

2. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia por incompatibilidad, aún cuando no hubiera cumplido el tiempo mínimo de servicio requerido. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

3. Para el cuidado de hijo menor de tres años: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como cuando lo sean por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petionario de que no desempeña actividad limitativa del cuidado personal del menor. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo, así como a solicitar la excedencia voluntaria por interés particular y a participar en los cursos de formación o perfeccionamiento que se convoquen en el ámbito del Ministerio, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio y normas de general aplicación para este tipo de excedencias.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijo menor no hubiera solicitado su reincorporación con quince días de antelación, el trabajador pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial, dentro del territorio nacional.

5. Los trabajadores en la situación de excedencia voluntaria que se regula en el presente artículo no devengarán, en ningún caso, derechos económicos; asimismo, los períodos de esta excedencia no serán computables a efectos de antigüedad ni de promoción, con la única excepción de los casos de excedencia para cuidado de hijo menor de tres años, en que se computará este período de excedencia a efectos de cómputo de antigüedad.

#### Artículo 27. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o función sindical electiva, de ámbito local o superior, de conformidad con lo regulado en los estatutos de su organización, que imposibiliten la asistencia al trabajo, o impliquen la percepción de retribuciones por dicho cargo o función, así como por agrupación familiar en el extranjero.

#### Artículo 28. *Reincorporaciones.*

En las excedencias voluntarias el trabajador que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que exista o que se produzca en su categoría, a excepción de lo dispuesto en la de cuidado de hijo menor de tres años. Si no existiera vacante en su categoría y si la hubiera en categoría inferior, cuando acredite capacidad para su desempeño, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su categoría.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido a la Secretaría General Técnica, al menos, quince días antes de que finalice el plazo señalado

en la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

Para los supuestos de excedencias regulados en los puntos 2, 3 y 4 del artículo 26 se estará a lo regulado en los mismos, con la condición de mantenerse el plazo de preaviso de reincorporación.

En el caso de las excedencias forzosas, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical electiva, produciéndose la reincorporación inmediata.

El acuerdo de la Administración deberá adoptarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud del trabajador, y se comunicará a la CPVEL.

#### Artículo 29. *Extinción del contrato.*

1. Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

2. Será causa de extinción del contrato laboral la ausencia al trabajo por sentencia condenatoria firme por delito, salvo las derivadas de la comisión de delitos culposos.

3. Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de los servicios de personal de la unidad o centro donde están adscritos, con un plazo de preaviso no inferior a diez días, que lo comunicará a la Secretaría General Técnica del Departamento.

### CAPÍTULO 9

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 30. *Graduación, prescripción y cancelación de faltas y sanciones.*

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, cuando no constituya falta muy grave.

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

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

16. El acoso sexual en el trabajo.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

8. El acoso sexual cuando vaya acompañado de abuso de autoridad sobre un subordinado.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta un mes.

2. Suspensión de derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de acceso por período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

3. Traslado forzoso, sin derecho a indemnización.

4. Despido.

4. Procedimiento sancionador.

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

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario, pero el trámite de audiencia del interesado deberá evacuarse en todo caso.

La resolución por la que se impone la sanción deberá comunicarse por escrito y de forma fehaciente al interesado; se comunicará asimismo a los representantes del personal, si no consta la expresa oposición del sancionado; si constara la expresa oposición del sancionado, sólo se dará información de su nombre y de la sanción impuesta.

5. Prescripción.

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

#### 6. Corresponsabilidad.

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

#### 7. Denuncias a instancias de parte.

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

#### 8. Cancelación de anotaciones.

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 de servicio del trabajador, de oficio o a instancia del interesado. La anotación de amonestación y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará de oficio a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

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

10. El trabajador incurso en expediente disciplinario tendrá derecho a ser asistido por letrado, o por representante legal sindical, o bien por personal que el expediente designe, en los actos propios del expediente instruido, en los que corresponda el trámite de audiencia.

## CAPÍTULO 10

### Salud laboral

La política de salud laboral consistirá en el desarrollo y aplicación de las medidas de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo; entendiéndose por prevención el conjunto de actividades encaminadas a evitar o disminuir dichos riesgos, consistiendo éstos en las diferentes posibilidades que el trabajador tiene de sufrir un determinado daño físico o psíquico como consecuencia de su actividad profesional.

#### Artículo 31. *Derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

1. El trabajador tiene derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el derecho a la información, consulta y participación, la formación en materia preventiva, la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y a la vigilancia de su estado de salud, todo ello en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los trabajadores que por accidente, enfermedad u otra circunstancia, vean disminuidas o alteradas sus capacidades para desempeñar su actividad laboral habitual, ya sea temporal o indefinidamente, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo a su nueva situación; si esto no fuera posible, se habilitará su traslado a un puesto de trabajo acorde con sus capacidades en la misma localidad, pudiendo retornar a su puesto habitual si la evolución de las circunstancias especiales así lo permitiera, previo acuerdo, incluidos los posibles aspectos retributivos, de la CPVEI.

3. Los trabajadores incluidos en algunas de las situaciones consideradas como de capacidad disminuida, que estén acreditados por el organismo competente, tendrán garantizada la adaptación de su puesto de trabajo a sus condiciones particulares y a su autonomía personal, para lo cual el Ministerio de Economía y Hacienda eliminará cualquier barrera posible u obstáculo que dificulte su movilidad física. Se contemplará su condición especial a la hora de evaluar y detectar los posibles o existentes riesgos de la actividad laboral.

4. Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a un cambio en el puesto de trabajo a otro de su misma categoría y grupo profesional cuando exista un riesgo específico de exposición a agentes, proceso o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de ellas o del feto, previa certificación del facultativo del sistema sanitario público, sin que este cambio suponga merma retributiva ni de

otros derechos profesionales. Estos riesgos deberán estar evaluados y previamente se habrán considerado para la adaptación del puesto de trabajo o la reducción del tiempo de exposición a dichos riesgos. Este apartado será de especial aplicación a las trabajadoras que desempeñen sus funciones en pantallas de visualización de datos o en laboratorios con carácter permanente en jornada completa.

5. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellos otros trabajadores a los que pueda afectar su actividad profesional, ya sea por causa de sus actos o de sus omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, con las instrucciones del Ministerio de Economía y Hacienda y con lo dispuesto en el artículo 39.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. El trabajador está obligado a seguir las enseñanzas descritas en el artículo 32.2 de este Convenio y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, computándose como tiempo de trabajo efectivo, en este último caso.

#### Artículo 32. *Derechos y deberes del Ministerio de Economía y Hacienda en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

1. El Ministerio de Economía y Hacienda garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la actividad laboral, de conformidad con la legislación y normas específicas que la regulan.

2. La Administración está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad y salud laboral en sus organismos y centros de trabajo, así como de facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, cuando cambien de puesto de trabajo, tengan que aplicar la implantación de nuevas tecnologías, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos al propio trabajador, a sus compañeros o a terceras personas.

3. Se elaborará un Plan de Prevención en cada centro de trabajo que evaluará todos los riesgos posibles o existentes, así como las medidas a adoptar y que será revisado periódicamente y actualizado cuando se produzca cualquier cambio en las condiciones de trabajo.

4. El Ministerio de Economía y Hacienda deberá elaborar, previo consenso en el órgano u órganos competentes, un plan organizativo de actividades preventivas para todo el Departamento, que incluirá memoria explicativa del coste económico del mismo y su calendario de ejecución, de conformidad con la disposición adicional octava de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Se facilitará la realización de las tareas de los Delegados de Prevención, asegurándoles los medios necesarios para desempeñar correctamente sus funciones.

6. Se dará cumplimiento a todas las obligaciones establecidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como a los acuerdos que se alcancen en los órganos competentes sobre la materia.

#### Artículo 33. *Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención; su designación, número, crédito horario, competencias, facultades y formación estará en conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, así como en los posibles acuerdos de carácter general que sobre dichos Delegados se puedan adoptar.

2. Los Comités de Seguridad y Salud, su constitución, composición, ámbito de actuación, competencias y facultades estarán regulados del mismo modo que los Delegados de Prevención.

#### Artículo 34. *Servicios de Prevención.*

En lo relativo a los Servicios de Prevención, el Ministerio de Economía y Hacienda se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normas y reglamento de desarrollo al efecto.

#### Artículo 35. *Vestuario y elementos de protección.*

1. Se facilitará vestuario apropiado, así como locales adecuados para cambiarse, para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo que establezcan las normas que desarrollan esta materia.

2. De acuerdo con el apartado precedente, cuando la actividad laboral requiera, como vestuario apropiado, el uso de uniforme (ordenanzas), el Ministerio estará obligado a proporcionar al trabajador, cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano, salvo el primer año de incorporación al servicio, en el que se le entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano. En el caso de que no se pudieran habilitar locales adecuados o cuando otras circunstancias así lo aconsejen, el uniforme será sustituido por identificación distintiva suficiente. El procedimiento, uso y posible sustitución de dicha uniformidad será objeto de estudio periódico en el ámbito de la CPVEI.

3. Asimismo, el Departamento proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección individual adecuados a la naturaleza del riesgo, no siendo esto óbice para que previamente, mediante la correcta organización del trabajo y los medios técnicos adecuados de protección colectiva, haya eliminado todos los riesgos susceptibles de serlo.

#### Artículo 36. *Medidas de aplicación.*

Se adoptarán las medidas oportunas para subsanar las condiciones tóxicas, penosas o peligrosas en la prestación laboral y, consecuentemente, se tenderá a la eliminación de los pluses correspondientes, de acuerdo con las resoluciones de los organismos competentes que demuestran la improcedencia de tales pluses por inexistencia de las condiciones adversas.

#### Artículo 37. *Vigilancia de la salud.*

1. El Ministerio de Economía y Hacienda promoverá las actividades preventivas necesarias para la conservación de la salud de los trabajadores y garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, con la periodicidad que sea necesaria en función de los riesgos inherentes al trabajo en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

3. El trabajador tiene derecho a que se le comuniquen los resultados íntegros de cualquier reconocimiento que se le practique; las medidas de vigilancia y control de la salud, tal y como se prevé en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respetarán siempre el derecho y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los Comités de Seguridad y Salud o, en su caso, los Delegados de Prevención, colaborarán en la fijación de las prioridades a que se hace referencia en el punto 2 de este artículo.

### CAPÍTULO 11

#### Fomento del empleo

#### Artículo 38. *Jubilaciones.*

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación se llevará a cabo al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose el Ministerio de Economía y Hacienda a proponer la inclusión en la Oferta de Empleo Público de las vacantes que se produzcan por esta causa, siempre que no exista obstáculo legal alguno.

2. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Administración anticipará las gestiones y trámites correspondientes de la Seguridad Social, al objeto de que no se produzca interrupción entre el cese en el servicio y el comienzo de cobro de la pensión que corresponda.

4. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos precedentes, el trabajador, con carácter voluntario, podrá solicitar la jubilación anticipada con arreglo a la normativa vigente en cada momento, sin que de ello se derive obligación correlativa alguna para el Ministerio de Economía y Hacienda.

### CAPÍTULO 12

#### Acción Social

#### Artículo 39. *Acción Social.*

1. EL Ministerio de Economía y Hacienda promoverá y gestionará Planes de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo en los que se contemplen una serie de objetivos específicos en distintas áreas (salud, promoción y formación, ocio, cultura y deportes, otras actividades sociales generales, etc.), tendentes a la consecución del bienestar del trabajador dentro de su medio socio-laboral.

2. A tal fin se gestionará la consecución de los recursos económicos necesarios que permitan llevar a cabo una serie de acciones concretas, que se priorizan en función de los recursos presupuestarios de que se disponga.

3. Las centrales sindicales con representación en el Comité Intercentros participarán en el órgano de Acción Social que corresponda con las funciones siguientes:

- a) Efectuar propuestas de actuación.
- b) Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- c) Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

#### Artículo 40. *Salario diferido, anticipos salariales y mejoras salariales.*

1. El Ministerio de Economía y Hacienda gestionará junto con los representantes de los trabajadores la posibilidad de pactar con las entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por dichas entidades como compensación por el ingreso de la nómina de personal, su gestión y posterior domiciliación.

2. El trabajador, y con su autorización sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos salariales sobre el trabajo ya realizado, siempre que estuviera incluido en nómina anterior.

3. Sin perjuicio de lo que antecede, los trabajadores podrán solicitar de la Subdirección General de Gestión de Recursos Humanos del Departamento y de la Subdirección General de Recursos Humanos del INE, según corresponda, anticipos de salarios no devengados, cuya concesión quedará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a dos mensualidades de salario base más el complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador peticionario.

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

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

1. Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad, la devolución se realizará en el plazo máximo de diez meses.

2. Si el anticipo otorgado lo es en una cuantía equivalente a dos mensualidades del salario base más antigüedad, la devolución se practicará en el plazo máximo de veinte meses.

3. En cualquier caso los trabajadores podrán cancelar los anticipos recibidos con anterioridad a los plazos establecidos.

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

e) La cantidad máxima total a conceder en concepto de anticipos salariales estará limitada al crédito asignado al efecto para el Ministerio de Economía y Hacienda en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. corresponderá a la Comisión Paritaria fijar los criterios para su distribución y el seguimiento de la misma.

4. En los casos de baja por maternidad o incapacidad temporal legalmente declaradas, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio. Todo ello dentro de los límites de la masa salarial.

5. El personal que realice el servicio militar o equivalente tendrá derecho al 75 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las dos pagas extraordinarias; cuando el interesado tenga a su cargo hijo o hijos o parientes en primer grado incapacitados, siempre que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO 13

### Representación sindical

#### Artículo 41. *Comités de Centro y Delegados de Personal.*

1. El número de Delegados de Personal y de miembros de cada Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Cada Comité de Centro dispondrá, siempre que sea posible, de un local adecuado, tanto en el tamaño como en la ubicación y dotaciones, para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como de tabloneros de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para los Comités de Centro, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones facilitándose asimismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

3. El Comité de Centro se reunirá, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas de cada miembro, al menos cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción cuando sean convocados por la Administración. Cuando la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de Centro, el número máximo de dietas a devengar anualmente queda establecido en seis, a las que tan sólo tendrán derecho los miembros de dicho Comité que tengan fijado su destino en término municipal distinto del lugar de celebración de la reunión. Los baremos para el abono de dichas dietas serán los que se fijan para el abono de comisiones de servicios en el artículo 61 del presente Convenio Colectivo.

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

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

Podrán acumularse horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados de Personal podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a los Delegados del mismo centro, con expresa manifestación escrita individual del cedente.

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

La acumulación de horas requerirá la previa comunicación a la Subdirección General de Gestión de Recursos Humanos, que dará traslado de la misma a la Dirección del centro o unidad administrativa que corresponda, en cuanto al número de personas en que recae la misma y los períodos de tiempo en que será de aplicación.

Aquellos trabajadores que dispongan de horas sindicales durante toda o parte de su jornada laboral percibirán las mismas retribuciones que se apliquen a toda la categoría profesional a la que pertenezcan.

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa dispondrá de una acreditación nominal y expresa, cuando así lo requieran. Dicha acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 42. *Comité Intercentros.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros, compuesto por

trece miembros designados por las centrales sindicales de entre los distintos Comités de empresa y Delegados de Personal, en función de la proporcionalidad de los resultados obtenidos por cada central en las elecciones sindicales.

2. El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de empresa del Departamento y Delegados de Personal afectados por este Convenio, teniendo como funciones las que e le atribuyen en el mismo.

3. La facultad de negociación de futuros Convenios corresponderá a la Comisión Negociadora en la que los representantes de la parte social serán nombrados por los sindicatos representados en el Comité Intercentros.

4. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de una acreditación nominal y expresa como tal, extendida por la autoridad competente. Dicha credencial 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. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de cincuenta horas mensuales.

5. Las reuniones del Comité Intercentros generarán derecho a dietas y gastos de locomoción, a cargo de la Administración, en los siguientes supuestos:

Cuando sean convocados por la Administración.

Cuatro reuniones al año, con comunicación previa a la Subdirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Hacienda.

El día anterior al de la reunión de la Comisión Negociadora y de la CPVEI.

Asimismo, el Comité Intercentros podrá reunirse a iniciativa propia, sin derecho a la cobertura de los gastos y dietas por parte de la Administración, tantas veces como sean necesarias, con la única limitación de los créditos horarios sindicales de que disponga cada uno de sus miembros, y siempre que haya sido solicitada por un tercio de sus miembros, un tercio de los representantes de los distintos centros o por un tercio de los trabajadores representados, previa comunicación a la Subdirección General de Gestión de Recursos Humanos.

6. Las reuniones del Comité Intercentros y/o de la Comisión Negociadora, serán notificadas con un mínimo de cinco días hábiles de antelación al primer día de convocatoria, salvo razones de urgencia.

#### Artículo 43. *Competencias de los representantes de los trabajadores.*

1. Los órganos de representación señalados en los artículos anteriores ejercen, en el ámbito respectivo, las competencias que el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités y Delegados de Personal.

2. Los representantes de los trabajadores serán informados con periodicidad y, en su caso, consultados en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.
- b) Plantilla: Contratación, tipos de contrato.
- c) Sistemas de control, rendimientos, pluses y primas.
- d) Procedencia o supresión, en su caso, de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- e) Sanciones y despidos.
- f) Servicios sociales, de salud y de seguridad e higiene en el trabajo.
- g) Modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Promoción interna.
- i) Formación profesional.
- j) Modificación de jornada y horario.

#### Artículo 44. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Centro y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 45. *Derecho de reunión.*

1. Sin perjuicio de las necesidades del servicio, y de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas con un tope máximo de catorce horas al año dentro del horario de trabajo

y sin que la convocatoria para las mismas pueda realizarse con anterioridad a las catorce horas de cada jornada laboral, para tratar temas que les afecten, previa solicitud, por quien o quienes ostenten facultad de convocatoria, al Jefe del centro de que se trate, con cuarenta y ocho horas de antelación y con especificación de fecha, hora de reunión, lugar, detalle y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados que no sean trabajadores del Ministerio.

2. Durante el período de negociación del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 46. *Secciones sindicales.*

1. Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos. La representación de las secciones sindicales será ostentada por 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 del sindicato o confederación a que representa, y a los afiliados al mismo, y desarrollar la comunicación entre los sindicatos y la Administración.

2. Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 44 de este Convenio. En particular:

a) Tendrán derecho a lo señalado en el artículo 10, apartado 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Dispondrán de facilidades para informar directamente, no en régimen asambleario, y durante la jornada laboral a los afiliados a su sección sindical, con un máximo de seis horas al mes, previa comunicación al Jefe de la dependencia.

c) Distribuir folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

d) Poner en conocimiento de la Administración cualquier anomalía o irregularidad que observen en el ámbito laboral.

e) Al igual que los miembros de los Comités y Delegados de Personal, los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones. Si fuera por otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, con las formalidades que se establecen en el presente Convenio.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, se autoriza a los Delegados Sindicales a asistir a todas las asambleas autorizadas y a las reuniones de los Comités en su propio centro de trabajo. Los gastos de desplazamiento no correrán nunca a cargo de la Administración.

La Subdirección General de Gestión de Recursos Humanos comunicará por escrito a los Centros a los que pertenezcan dichos Delegados Sindicales la naturaleza prioritaria que tiene el trabajo de representación y gestión sindical en material laboral propia del Departamento.

3. Sin perjuicio de lo que se establece en los apartados anteriores, la Administración y las organizaciones sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados Sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones.

4. En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado Sindical con los que pudieran corresponder a su posible condición de miembro de Comité o de Delegado de Personal. Los créditos de horas de los Delegados Sindicales no podrán acumularse a miembros de Comités o Delegados de Personal o viceversa.

## CAPÍTULO 14

### Clasificación profesional

#### Artículo 47. *Naturaleza de la clasificación.*

1. La clasificación del personal laboral deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el siguiente artículo.

2. La relación de las categorías profesionales contenidas en el presente Convenio no presupone obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los servicios no lo requieren.

#### Artículo 48. *Grupos profesionales.*

El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

1. Personal administrativo.
2. Personal sanitario.

3. Personal de guarderías.
4. Personal de arquitectura.
5. Personal de conservación y oficios varios.
6. Personal subalterno.
7. Personal de encuestas.
8. Personal de informática.

#### Artículo 49. *Categorías profesionales.*

Dentro de los distintos grupos expresados en el artículo anterior se incluirán las siguientes especialidades y sus correspondientes niveles:

	Nivel
<b>1. Grupo primero: Personal administrativo</b>	
<b>1.1 Titulados:</b>	
1.1.1 Titulados grado superior .....	1
1.1.2 Diplomado universitario .....	2
<b>1.2 Administrativos:</b>	
1.2.1 Jefe administrativo .....	3
1.2.2 Traductor .....	3
1.2.3 Jefe de Control .....	4
1.2.4 Oficial primera administrativo .....	4
1.2.5 Informador de mercado .....	4
1.2.6 Oficial segunda administrativo .....	5
1.2.7 Auxiliar de estadística .....	5
1.2.8 Controlador .....	6
1.2.9 Auxiliar administrativo .....	7
<b>1.3 Especialistas de máquinas de oficinas:</b>	
1.3.1 Operador máquinas microfilm .....	6
1.3.2 Operador máquinas reproductoras .....	7
1.3.3 Telefonista .....	7
<b>2. Grupo segundo: Personal sanitario</b>	
2.1. Médico .....	1
2.2. Ayudante Técnico Sanitario .....	2
<b>3. Grupo tercero: Personal de guarderías</b>	
3.1. Director de guarderías .....	2
3.2. Profesor .....	2
3.3. Auxiliar de guarderías .....	5
<b>4. Grupo cuarto: Personal de arquitectura y delineación</b>	
4.1. Arquitecto-Director de proyectos y obras .....	1
4.2. Aparejador o Arquitecto técnico .....	2
4.3. Delineante proyectista .....	4
4.4. Delineante calador .....	7
<b>5. Grupo quinto: Personal de conservación y oficios varios</b>	
5.1. Encargado .....	3
5.2. Oficial primero de oficios .....	5
5.3. Cocineros .....	6
5.4. Oficial segundo de oficios .....	6
5.5. Ayudante especialista cocina .....	8
5.6. Ayudante especialista mantenimiento .....	8
5.7. Encargado/a limpieza .....	8
5.8. Conductor guardacoche .....	8
5.9. Ayudante bar-comedor .....	8
5.10. Limpiadores/as .....	9
<b>6. Grupo sexto: Personal subalterno</b>	
6.1. Vigilante .....	7
6.2. Vigilante diurno, nocturno y rotativo .....	7
6.3. Ordenanza .....	8
6.4. Mozo ordinario .....	8
<b>7. Grupo séptimo: Personal de encuestas</b>	
7.1. Encargado de control de calidad .....	3
7.2. Inspector de control de calidad .....	4
7.3. Inspector de entrevistadores-encuestadores .....	4
7.4. Entrevistador-encuestador .....	5
<b>8. Grupo octavo: Personal de informática</b>	
8.1. Técnico de sistemas .....	1
8.2. Analista de aplicaciones .....	2

	Nivel
8.3 Analista programador .....	2
8.4 Gestor planificación .....	2
8.5 Gestor de sistemas .....	2
8.6 Programador .....	3
8.7 Subgestor de sistemas .....	4
8.8 Subgestor de planificación .....	4
8.9 Monitor principal .....	4
8.10 Monitor .....	5
8.11 Operador ordenador .....	5
8.12 Operador de terminal (a extinguir) .....	5
8.13 Auxiliar de grabación .....	5

#### Artículo 50. *Trabajos de categoría superior o inferior.*

##### 1. Trabajos de superior categoría:

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el centro o unidad administrativa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos. La realización de dichos trabajos de categoría superior se llevará a cabo a propuesta del centro directivo en que preste sus servicios el trabajador, previo informe de la Comisión Paritaria, y con autorización de la Subsecretaría del Departamento. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre su categoría y la correspondiente a la que realmente se le autorice.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes previstos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional.

2. Trabajos de inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el centro o unidad administrativa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo previamente y por escrito al trabajador y a los representantes de los trabajadores, justificando tales necesidades.

#### Artículo 51. *Catálogo de puestos de trabajo.*

1. El catálogo de puestos de trabajo del personal laboral será de público conocimiento, con expresión de los puestos cubiertos y vacantes, el cual podrá ser modificado de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa del Ministerio de Economía y Hacienda, sobre la base de las propuestas formuladas por los diferentes servicios, dándose cuenta de la misma a la parte social de la CPVEI.

2. En el caso de existir sentencias estimatorias recaídas con motivo de reclamaciones en materia de clasificación profesional, el órgano competente iniciará el correspondiente expediente de modificación del catálogo si a ello hubiera lugar.

3. En los tres primeros meses de cada año se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de categorías, antigüedad y destino y el catálogo citado en el punto 1.

#### Artículo 52. *Incompatibilidades.*

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### CAPÍTULO 15

#### Retribuciones

#### Artículo 53. *Salario base.*

Es el sueldo que corresponde al nivel del trabajador según el Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura en el anexo I de este Convenio.

#### Artículo 54. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos, con carácter general para todas las categorías, de 3.078 pesetas al mes.

Los trienios se perfeccionarán el primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años de servicios efectivos o múltiplo de tres, en las distintas unidades del Departamento, siendo abonables de oficio.

En las pagas extraordinarias se pagará por la Administración el trienio completo que se haya perfeccionado con anterioridad a la fecha de devengo de dicha paga.

Se mantendrán fijas e inalterables las cuantías de los complementos de antigüedad consolidada y tendrán el carácter de complemento personal no absorbible de antigüedad.

Se reconocerá, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en el Ministerio de Economía y Hacienda, bajo vínculo laboral de naturaleza fija o temporal, con anterioridad al ingreso en la categoría que ostente o previos a la modificación de la relación laboral, incluyendo a los trabajadores que estuvieron contratados fuera de Convenio.

#### Artículo 55. *Otros complementos personales.*

##### 1. Se establecen los siguientes:

1.1 Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, en cuyo ámbito subjetivo esté incluido, a igual de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

1.2 Operará la compensación y absorción previstas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones personales, calculadas a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retribuidas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo de acuerdo con las reglas siguientes:

Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: 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, como límite de crecimiento de la masa salarial.

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 pertenece el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

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

2. Aquellos trabajadores que ostenten en la actualidad las categorías y requisitos que figuran en el anexo IV percibirán los complementos «ad personam» de carácter no absorbible en la cuantía que se fija en dicho anexo.

#### Artículo 56. *Plus Convenio.*

El plus Convenio que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los demás complementos salariales definidos en el mismo, consistiendo en un complemento salarial que se atribuye a determinadas categorías profesionales, en función de sus peculiares circunstancias.

#### Artículo 57. *Complementos salariales.*

I. Complementos de puestos de trabajo.—Los complementos de los puestos de trabajo son aquellos que percibe el trabajador que comporten

una conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se establecen los siguientes conceptos:

1. Complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad: A los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un complemento equivalente al 10 por 100 de su salario base mensual según Convenio. Todo ello sin perjuicio de que por el Ministerio de Economía y Hacienda se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones penosas, tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos. Este complemento dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

2. Complementos de nocturnidad: Los trabajadores que realicen trabajo nocturno percibirán un complemento de nocturnidad en la cuantía que se determina en el anexo II-E del presente Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajo nocturno se realice no habitualmente, el complemento de nocturnidad se percibirá proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo nocturno realizado.

3. Complemento de disponibilidad horaria: Este complemento retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios.

4. Complemento de turnicidad: Este complemento retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca. Al igual que el complemento de disponibilidad horaria, se constituirá por una determinada cuantía fija, y su percepción será incompatible con el posible complemento de nocturnidad.

5. Complemento de especial responsabilidad: Es aquel que retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de determinadas actividades, siempre que concurra alguno de los siguientes factores:

Grado de autonomía de acción del titular de la función, así como la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. La valoración de la autonomía se determinará teniendo en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

Repercusión inmediata y directa del servicio público que presta el titular del puesto hacia el exterior.

Manejo de fondos públicos por razón del puesto de trabajo del titular de la función, factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, volumen de ingreso por ventas, etc.

Función de mando o jefatura. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre los que ejerce el mando.

El complemento de especial responsabilidad sólo podrá concederse cuando no haya sido tenido en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable a la categoría laboral. Por tanto, el complemento sólo podrá concederse a aquellos puestos que dentro de su categoría profesional incluyen dichos factores en un grado superior al del resto de los puestos de la misma.

Asimismo, el citado complemento no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Se creará una Comisión para determinar los criterios que deben informar la valoración de los factores. La Administración determinará los criterios a aplicar para la concesión de este complemento.

En la adjudicación de complementos de puestos de trabajo, la Administración oírá previamente a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Estudio e Interpretación del Convenio, la cual emitirá informe con carácter no vinculante.

La denominación y cuantificación de estos complementos figuran en el anexo II.

II. Complemento de residencia.—Los trabajadores que residan en las ciudades de Ceuta y Melilla percibirán un complemento de residencia cuya cuantía queda establecida en el 25 por 100 del salario base que corresponda a cada trabajador. No se considerará a efectos de su cálculo ningún complemento salarial, pagas extraordinarias y antigüedad. Los trabajadores de Ceuta y Melilla que en aplicación de anteriores Convenios tengan establecidas condiciones más favorables que las señaladas anteriormente percibirán el complemento de residencia que vinieran devengando, con el incremento que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia, se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, como complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

III. Complemento de cantidad y calidad de trabajo (productividad):

1. El complemento de cantidad y/o calidad del trabajo responderá a las siguientes características:

Retribuirá determinadas tareas o funciones que exijan prestación de especial calidad o que excedan de lo habitual, realizadas por personas o grupos en períodos y circunstancias a determinar por el centro directivo correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.7.2.10 del Convenio.

Se establecen los siguientes fondos con el fin de retribuir lo definido anteriormente y las funciones a las que van dirigidas:

a) Fondo de 29.328.876 pesetas destinado al personal de informática del INE que preste servicios en la fecha de publicación del presente Convenio, cuyos trabajos estén sometidos a sistemas de medición de rendimientos. En el supuesto de que dicho fondo no se empleara en su totalidad por la aplicación de los sistemas de medición de rendimientos al personal informático anteriormente mencionado, sus excedentes se repartirán de manera igualitaria entre el personal de encuestas del INE.

b) Para el resto del personal del ámbito del presente Convenio Colectivo, estas tareas o funciones se retribuirán con los excedentes generados por los complementos de especial responsabilidad, atención al público y cualesquiera otros regulados en el presente Convenio no atribuidos individualmente.

2. Las percepciones correspondientes de los trabajos determinantes de la prima no serán consolidables para el trabajador, ni se incorporarán a su puesto de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condiciones más beneficiosas. Finalizadas las tareas por la consecución de los objetivos establecidos y retribuidos, extinguirá cualquier derecho y obligación mutua al respecto.

En todo caso, una eventual asignación individualizada de cantidades provenientes de lo regulado en el punto b) de este apartado no supondrá adquisición de derecho alguno, dado que tales asignaciones no podrán ser fijas en su cuantía individual ni periódicas en su devengo.

#### Artículo 58. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base Convenio y complemento de antigüedad y/o complemento personal no absorbible sustitutivo de la antigüedad consolidada, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

3. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

4. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### Artículo 59. Horas extraordinarias.

Sin menoscabo de lo señalado en el artículo 22 de este Convenio, la cuantía de la hora extraordinaria está en función del nivel retributivo del trabajador, según tabla del anexo III.

#### Artículo 60. *Formas de pago y liquidación.*

La retribución del personal incluido en este Convenio estará comprendida por el salario base y los distintos conceptos definidos en este capítulo. El pago de dicha retribución se efectuará nunca más tarde de la jornada laboral del último día del mes devengado.

El Ministerio está obligado a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y hojas de salario, conforme a modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

#### Artículo 61. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

Las indemnizaciones por razón del servicio se rigen por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado. Se regulan por las normas contenidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, o las que, en su caso, las sustituyan o revisen, y que en su artículo 3.1 define el concepto de comisiones de servicio.

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

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

Grupo 2, niveles I y II del Convenio.

Grupo 3, niveles III, IV, V y VI del Convenio.

Grupo 4, niveles VII, VIII y IX del Convenio.

#### Disposición adicional primera.

Cuando las características específicas de algunos trabajos en determinados servicios hagan imprescindible su provisión en casos de enfermedad, licencias, permisos o vacantes con reserva de puesto, su cobertura se realizará de acuerdo con la legislación vigente, dando cuenta a los representantes de los trabajadores.

#### Disposición adicional segunda.

Los auxiliares de grabación tendrán derecho a pasar a la categoría de auxiliar de estadística, cuando hayan transcurrido siete años de trabajo efectivo en dicha categoría. Asimismo, los auxiliares de estadística tendrán derecho a pasar a la categoría de auxiliar de grabación.

Este derecho se podrá ejercer siempre que existan vacantes en las citadas categorías profesionales, si bien los efectivos reales de esta categoría profesional, auxiliares de grabación que estén sometidos a régimen de medición de rendimientos al que es de aplicación el anexo VI del presente Convenio del INE no podrán sufrir una minoración inferior en ningún caso al 15 por 100 de dichos efectivos que actualmente están sujetos al mismo.

#### Disposición adicional tercera.

Los trabajadores del grupo profesional de encuestas tendrán derecho a pasar a categoría asimilable de idéntico nivel económico de otros grupos profesionales, siempre que existan vacantes y se demuestre la idoneidad, caso que se considere necesario para el nuevo destino, cuando hayan cumplido cuarenta años de edad y como mínimo hayan trabajado diez años en el mencionado grupo de encuestas.

#### Disposición adicional cuarta.

El personal fijo que desarrolle un trabajo en régimen de jornada incompleta tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan dentro de la misma categoría profesional de jornada completa, dentro de la misma localidad y por orden de antigüedad.

#### Disposición adicional quinta.

En ningún caso lo dispuesto en el presente Convenio podrá ser interpretado en forma restrictiva de los derechos legalmente reconocidos en cada momento a los trabajadores.

#### Disposición adicional sexta.

En el supuesto de que las autoridades competentes, en el uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste deberá ser reconsiderado en su totalidad si cualquiera de las partes así lo solicita.

#### Disposición adicional séptima.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de respetar y cumplir en todos sus ámbitos las cláusulas del mismo, bajo el principio de buena fe.

#### Disposición adicional octava.

Los trabajadores que ostentan la categoría profesional de vigilantes nocturnos, diurnos y rotativos, a los que se les asigne habitual o eventualmente trabajo nocturno percibirán el complemento de nocturnidad en la forma regulada en el artículo 57.I.2 del presente Convenio en el marco que establece el anexo II-E. La cuantía de dicho complemento absorberá la del complemento de especial responsabilidad que, en su caso, vinieran percibiendo.

#### Disposición transitoria primera.

Para el personal afectado por el Convenio Colectivo del Ministerio de Economía y Hacienda, aprobado por Resolución de 8 de agosto de 1985, que tenía regulado el complemento personal transitorio, éste, respetando dicho Convenio, será absorbible a partir de 1 de enero de 1986 y durante un período máximo de diez años con cualquier incremento retributivo derivado del general establecido en las futuras Leyes de Presupuestos; con los que resulten de posibles incrementos adicionales al general que traigan su causa igualmente de leyes generales, así como aquellos que respondan a ascensos de categoría y complementos por realización temporal de trabajos superiores.

El aludido complemento personal transitorio, en la cuantía resultante a 31 de diciembre de 1985, se dividirá por 10, siendo el resultante la cantidad máxima a absorber en cómputo anual por los antedichos incrementos retributivos, excepto los derivados de incrementos adicionales al general a que antes se hace referencia que en todo caso serán absorbidos al 100 por 100. En este supuesto, si la cantidad absorbida debe exceder la cuota anual de amortización, el complemento personal transitorio resultante a 31 de diciembre del año correspondiente será objeto de distribución para los casos restantes hasta 10 en partes alícuotas.

#### Disposición transitoria segunda.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviere atribuidos.

#### Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Operador de Terminal, declarada a extinguir, podrán, a petición propia, solicitar su integración en categorías correspondientes al mismo nivel de la tabla salarial y mismas retribuciones.

#### Disposición transitoria cuarta.

Los acuerdos alcanzados o que se alcancen en la Mesa de ámbito descentralizado del Ministerio de Economía y Hacienda, así como, en su caso, en cualquier otra Mesa de ámbito superior, serán de aplicación inmediata en el presente Convenio Colectivo.

#### Disposición transitoria quinta.

Si una vez vigente el presente Convenio se dictase alguna disposición legal que pudiese afectar a su contenido, se reunirá la Comisión Paritaria al objeto de proceder a las modificaciones pertinentes, todo ello sin perjuicio de los derechos preexistentes si no resultan afectados por la nueva normativa.

Como consecuencia de posibles modificaciones de la normativa laboral, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar, a través de la Comisión Paritaria, las condiciones de su aplicación al personal.

#### Disposición transitoria sexta.

Las limpiadoras de dos tercios y de media jornada podrán pasar a jornada completa, de manera voluntaria, por un procedimiento extraor-

dinario que se determine al efecto en la CPVEI, devengando, en su caso, el salario correspondiente a partir de la fecha de inicio de la ampliación de jornada.

Para la solución de este problema se dispone inicialmente de un fondo total de 5.852.861 pesetas para atender las posibles peticiones de ampliación de jornada reguladas en esta disposición.

Los complementos y las cuantías de participación en los fondos regulados en el presente Convenio se devengarán a partir de la fecha de su asignación a cada trabajador y por el período que corresponda a la misma.

#### Disposición transitoria séptima.

Como consecuencia de la entrada en vigor de lo dispuesto por los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo; 765/1996, de 20 de mayo, y 1884/1996, de 2 de agosto, por medio de los cuales se suprimía el Ministerio de Comercio y Turismo y sus competencias eran asumidas por el Ministerio de Economía y Hacienda de nueva creación, y como medida previa a una futura negociación colectiva que permita unificar los Convenios preexistentes, en la actualidad en vigor, en los anteriores Departamentos (Ministerio de Comercio y Turismo y Ministerio de Economía y Hacienda) resulta necesario facilitar la movilidad del personal laboral, con Convenios Colectivos en la actualidad diferentes, en el ámbito del nuevo Departamento, con el fin de conseguir:

Armonizar las condiciones de trabajo de los distintos colectivos dentro de un nuevo marco general en el Departamento.

Facilitar las medidas de racionalización de los recursos humanos.

Una mejor distribución de los efectivos para garantizar su estabilidad.

Por todo lo anterior, se acuerda transitoriamente que el personal laboral afectado por este Convenio Colectivo puede obtener destino en ámbitos funcionales distintos de los que en su día se incluían en el ámbito de aplicación del Convenio preexistente con las siguientes limitaciones y condiciones:

Que sea entre unidades y centros directivos contemplados dentro de la nueva estructura orgánica establecida por los Reales Decretos mencionados anteriormente.

Que la movilidad, tanto voluntaria como por necesidades del servicio, se produzca para desempeñar funciones profesionales equivalentes a la de la definición de su categoría laboral teniendo en cuenta los requisitos del puesto a desarrollar, así como atendiendo las características profesionales y personales del trabajador.

Que en el caso de producirse dichas movilizaciones, las condiciones de trabajo, en particular en lo referido a las retribuciones, serán en todo caso las que tenga reconocidas el trabajador en su Convenio.

Que esta disposición transitoria se extienda a todos los Convenios Colectivos de este Departamento y sus diferentes ámbitos de negociación para el personal laboral.

Que con carácter preceptivo y previo se informe a las Comisiones Paritarias de los Convenios afectados. La CPVEI del Convenio de aplicación gozará de las mismas competencias y garantías que en el caso de la movilidad que el propio Convenio regule.

Esta disposición transitoria mantendrá su vigencia en tanto no se alcance la unificación de los distintos Convenios o se concluya la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

#### Disposición transitoria octava.

Se aporta un fondo extraordinario de 11.106.678 pesetas, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera, al efecto de la correcta clasificación, mediante acuerdo previo en la CPVEI, de los trabajadores de los servicios centrales del Departamento que ostentan la categoría de Operador de Terminal.

### ANEXO I

Tabla salarial para el año 1996

Nivel	Categoría	Salario base		Pagas extras Dos pagas	Plus Convenio	Total trabajador
		Doce pagas	Mensual			
I	Titulado Superior .	2.414.948	201.246	402.491	88.361	2.905.801
I	Técnico Sistemas ..	2.414.948	201.246	402.491	114.277	2.931.717
II	Diplom. Universit. .	1.980.665	165.055	330.111		2.310.776

Nivel	Categoría	Salario base		Pagas extras Dos pagas	Plus Convenio	Total trabajador
		Doce pagas	Mensual			
II	Analista Aplicac. . .	1.980.665	165.055	330.111	274.263	2.585.038
II	Analista Program. . .	1.980.665	165.055	330.111	274.263	2.585.038
II	Gestor Planificac. . .	1.980.665	165.055	330.111	109.706	2.420.482
II	Gestor Sistemas ...	1.980.665	165.055	330.111	109.706	2.420.482
III	Jefe Administrativo.	1.840.922	153.410	306.820		2.147.742
III	Programador .....	1.840.922	153.410	306.820	45.710	2.193.452
III	Enc. Cont. Calidad .	1.840.922	153.410	306.820		2.147.742
III	Encargado .....	1.840.922	153.410	306.820		2.147.742
III	Traductor .....	1.840.922	153.410	306.820		2.147.742
IV	Of. 1.º Adtvo. ....	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Delineante Proyec. .	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Jefe Control .....	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Inspec. Cont. Calidad.	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Subgestor Sistemas .	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Subgestor Planific. .	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Monitor principal ...	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Insp. Entr.-Encuest. .	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Informador Mercado.	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
IV	Of. 1.º Adtvo. F-D *	1.770.658	147.555	295.110		2.065.767
V	Of. 1.º Oficios .....	1.490.657	124.221	248.443	261.338	2.000.438
V	Of. 2.º Adtvo. ....	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Entrevist.-Encuest. .	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Monitor .....	1.490.657	124.221	248.443	152.369	1.891.468
V	Operador Ordenador.	1.490.657	124.221	248.443	122.503	1.861.603
V	Operador Terminal .	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Aux. Estadística ....	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Ídem siete meses * ..	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Ent.Enc. seis meses*.	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Aux. Grabación .....	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Ídem seis meses * ...	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
V	Aux. Guardería .....	1.490.657	124.221	248.443		1.739.100
VI	Of. 2.º Oficios .....	1.343.650	111.971	223.942	154.353	1.721.945
VI	Op. Maqu. Microfilm.	1.343.650	111.971	223.942	22.268	1.589.860
VI	Cocinero .....	1.343.650	111.971	223.942	149.040	1.716.632
VI	Controlador .....	1.343.650	111.971	223.942		1.567.592
VII	Aux. Administrat. . .	1.209.692	100.808	201.615	101.494	1.512.801
VII	Delineante Calcdor.	1.209.692	100.808	201.615	22.268	1.433.574
VII	Telefonista .....	1.209.692	100.808	201.615	45.343	1.456.650
VII	Vigilante Noct. Rotat.	1.209.692	100.808	201.615		1.411.307
VII	Vigilante .....	1.209.692	100.808	201.615		1.411.307
VII	Op. Maqu. Reproduc.	1.209.692	100.808	201.615		1.411.307
VIII	Ayte. Espec. Manten.	1.199.703	99.975	199.951	9.313	1.408.967
VIII	Conductor Guardac.	1.199.703	99.975	199.951		1.399.654
VIII	Ayte. Espec. Cocina .	1.199.703	99.975	199.951		1.399.654
VIII	Encarg. Limpieza ....	1.199.703	99.975	199.951	9.313	1.408.967
VIII	Ayte. Bar Comedor . .	1.199.703	99.975	199.951		1.399.654
VIII	Ordenanza .....	1.199.703	99.975	199.951		1.399.654
VIII	Mozo ordinario .....	1.199.703	99.975	199.951		1.399.654
IX	Limpiadora .....	1.044.599	87.050	174.100	144.635	1.363.333
IX	Ídem 1/2 jornada ....	522.300	43.525	87.050	72.318	681.661
IX	Ídem 2/3 jornada ...	696.399	58.035	116.066	96.423	908.888

\* Los conceptos salariales estarán en proporción a las jornadas efectivamente realizadas.

### ANEXO II

#### Complementos salariales y otras retribuciones

Complementos de puestos de trabajo:

A) De especial responsabilidad:

Encargados de centralita: Son aquellos trabajadores que, libremente designados por la Administración de entre la categoría profesional de Telefonistas, desempeñan una jefatura de centralita siempre que conlleve cualesquiera de las condiciones siguientes:

Centralita que tenga a su servicio a siete o más Telefonistas para su funcionamiento.

Centralita con más de 1.000 extensiones efectivas.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los Encargados de centralita es de 326.098 pesetas anuales, corres-

pondientes a dos puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe dicha actividad será de 163.049 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

**Encargado de mantenimiento:** Es aquel trabajador que, designado por la Administración, en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios que lo capacitan como trabajador responsable, tiene a su cargo el personal de oficios, con la finalidad fundamental de mantener y conservar las instalaciones de los locales de trabajo, con conocimientos suficientes de los equipos en ellos instalados y de su funcionamiento, así como la tarea de organizar los trabajos diarios de mantenimiento, vigilancia y conservación del estado de máquinas y control de las realizaciones de las labores preventivas.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los encargados es de 4.006.326 pesetas anuales, que corresponden a nueve puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe dicha actividad será de 445.147 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

**Encargado de material y de almacén:** Es aquel trabajador que, designado por la Administración, en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios que le capacitan para el cumplimiento de su cometido, tiene a su cargo al personal necesario para la ejecución de las tareas específicas, con la finalidad fundamental de tener al día el inventario del material de oficina existente en almacén, estableciendo relación con las empresas proveedoras, con carácter subordinado a su Jefe inmediato con el fin de que se realicen las previsiones acordadas, mantiene un adecuado control de las existencias y distribuye dicho material entre las distintas dependencias, con el fin de cubrir las necesidades y facilitar el funcionamiento de los distintos servicios.

Se dotan dos puestos de trabajos para desarrollar funciones propias en el INE y en la Oficialía Mayor de la Subsecretaría de Economía y Hacienda.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los Encargados es de 642.736 pesetas anuales, que corresponden a dos puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe dicha actividad será de 321.368 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

**Encargado de portería mayor:** Es aquel trabajador que, libremente designado por la Administración de la categoría profesional de Ordenanza, tiene a su cargo la coordinación y control de un conjunto de trabajadores de las categorías anteriormente señaladas, así como de la apertura y cierre de las dependencias y custodia de llaves de las mismas. La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de los Porteros mayores es de 21.033.323 pesetas al año, correspondiente a 129 puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe tal actividad será de 163.048 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

Se establece un fondo adicional de 1.384.242 pesetas anuales para compensar las posibles sustituciones de los titulares del puesto de trabajo referido durante los períodos vacacionales.

**Complemento de especial responsabilidad para Jefe de control.**—Se concederá a aquellos trabajadores pertenecientes a la categoría de Jefe de control que desempeñen puestos considerados como de alta responsabilidad debido a la complejidad de las instalaciones a su cargo, del número de trabajadores a sus órdenes, de personas visitantes y de trabajadores, en general, en el edificio. Serán propuestos por el Jefe de seguridad del Departamento. La cantidad máxima que se puede abonar es de 993.600 pesetas al año, correspondientes a cuatro puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe el puesto será de 248.400 pesetas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

**B) Cuantificación otros complementos de trabajo de especial responsabilidad:** Las cuantías individuales de otros complementos a los puestos de trabajo de especial responsabilidad durante el año 1996 serán las siguientes:

Puesto de trabajo	Número perceptores	Coste individual — Pesetas	Coste total — Pesetas
Arquitectos del Centro de Gestión Catastral y Cooperación Tributaria.	13	454.269	5.905.497
Jefe Arquitectura .....	1	611.519	611.519
Arquitecto técnico (especialista en valoración de inmuebles) .....	1	342.420	342.420
Jefe Servicios Médicos .....	3	611.467	1.834.401
Director guardería .....	5	248.400	1.242.000

Puesto de trabajo	Número perceptores	Coste individual — Pesetas	Coste total — Pesetas
Vigilante diurno, nocturno y rotativo (sólo los que no hacen nocturnidad).	3	76.419	229.258
Oficial 1.º Administrativo, con especial responsabilidad .....	9	148.383	1.335.445
Responsable conservación instalaciones deportivas «La China» .....	1	321.718	321.718
Titulados superiores con especial responsabilidad .....	17	226.457	3.849.768
Diplomados universitarios con especial responsabilidad .....	30	122.286	3.668.580
Ayudantes Técnicos Sanitarios Complejo Cuzco .....	2	146.082	292.164
Informáticos «A» del INE .....	1	299.943	299.943
Informáticos «B» del INE .....	13	128.547	1.671.111
Jefe Administrativo del INE .....	1	224.957	224.957
Auxiliar de estadística con especial responsabilidad .....	2	299.943	599.886
Ayudante bar comedor .....	8	62.100	496.800
Ayudante especialista cocina .....	6	62.100	372.600

**C) Complemento de turnicidad:** Las cuantías individuales de los complementos de turnicidad durante el año 1996 serán las siguientes:

Puesto de trabajo	Número perceptores	Coste individual — Pesetas	Coste total — Pesetas
Gestores de Sistemas IGAE (Área Informática) (turno: mañana y tarde) .....	9	155.516	1.399.644
Operadores de Ordenador IGAE (Área Informática) (turno: mañana y tarde) .....	4	120.957	483.829
Oficial 1.º Oficio en la IGAE (Área Informática) (turno: mañana y tarde) .....	2	120.957	241.914
Oficial 1.º Oficios (Intervención General) (turno: mañana y tarde) .....	4	120.957	483.828
Oficial 1.º Oficios DG Costes Personal (turno: mañana y tarde) .....	1	120.957	120.957
Oficial 2.º Oficios (DG Costes Personal) (turno: mañana y tarde) .....	1	103.677	103.677
Auxiliares administrativos (Intervención General) (turno: mañana y tarde) .....	2	86.397	172.793

**D) Complemento de disponibilidad horaria:** Las cuantías individuales de los complementos de disponibilidad horaria, durante el año 1996, para todos los trabajadores existentes en las categorías que se citan, serán las siguientes:

Puesto de trabajo	Coste individual — Pesetas
Entrevistadores-encuestadores .....	115.393
Entrevistadores-encuestadores F/D de seis meses .....	57.697
Inspectores de Entrevistadores-encuestadores .....	115.393
Inspectores de Control de Calidad .....	115.393
Encargados de Control de Calidad .....	115.393

**E) Complemento de nocturnidad:** Las cuantías individuales de los complementos de nocturnidad serán las siguientes:

Puesto de trabajo	Número de perceptores	Coste individual — Pesetas	Coste total — Pesetas
Gestor .....	1	673.985	673.985
Vigilante diurno, nocturno y rotativo.	10	352.827	3.528.270

## F) Otros complementos:

Complemento de atención al público: Con el fin de una mejor adecuación de las funciones de la Administración a las exigencias y necesidades de los administrados, se dota de un complemento de 10.412.307 pesetas al año para 81 trabajadores a los que se les encomienden funciones de atención al público con carácter preferente.

Dicha cantidad se distribuye en cantidades anuales de 128.547 pesetas a pagar en doce mensualidades a cada trabajador mientras desempeñe la actividad encomendada.

Colaborador en la recogida de impresos invalidados del ONLAE: Es aquel trabajador que, libremente designado por la Administración, presta servicios en las Delegaciones Provinciales de Economía y Hacienda y al que se le encomienda, en jornadas de sábados, o en cualesquiera otros días, cuando así se exija por necesidades de sorteos celebradas por el ONLAE, la recogida de impresos invalidados de Bonoloto, Lotería Primitiva y de otros sorteos. La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar es de 11.877.888 pesetas al año, correspondiente a 44 puestos de trabajo, a razón de 22.496 pesetas al mes por cada puesto de trabajo; esta cantidad se abonará a los trabajadores que desempeñen dicho puesto de trabajo en proporción a los días de servicios prestados.

Fondo general: Al objeto de solucionar asuntos urgentes e inaplazables, o de carácter histórico, o para compensar el desarrollo excepcional de funciones generales, se establece un fondo total anual de 3.675.231 pesetas —que podrá recibir las aportaciones presupuestarias adicionales que la Administración recabe—, cuya distribución se determinará por la CPVEL de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Elaboración de un estudio previo, por un grupo de trabajo designado por la Comisión Paritaria, consistente en:

1. Análisis del problema exacto que se pretende solucionar.
2. Determinación, con criterios objetivos, de las características que deben reunir los puestos de trabajo o categorías profesionales que se considere procedente atender con dicho fondo.
3. Cuantificación del coste total.

b) Revisión por la Comisión Paritaria de este estudio, con carácter previo a la asignación de la participación en el fondo: La asignación concreta de este fondo general y de los complementos regulados en los apartados A) y B), así como los de atención al público y de colaborador ONLAE de este anexo II, se efectuará de conformidad con los criterios generales establecidos por la CPVEL. Tales criterios deberán ser aprobados por, al menos, las tres cuartas partes de los votos presentes o delegados de los miembros de la Comisión Paritaria.

## ANEXO III

## Valor hora extra

Nivel	Valor hora extra Pesetas
I	2.834
II	2.593
III	2.429
IV	2.187
V	1.943
VI	1.783
VII	1.620
VIII	1.457
IX	1.378

## ANEXO IV

## Complementos personales de carácter no absorbible en pesetas

Este complemento se concederá solamente a aquellos trabajadores que tengan reconocido, a título individual, este derecho.

Categoría	Mensual Pesetas	Anual Pesetas
Ayudante de cocina .....	8.912	106.949

## ANEXO V

## Definición de categorías profesionales del personal laboral

## GRUPO PRIMERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO

## 1.1 Titulados

1.1.1 Titulado grado superior.—Es quien, en posesión del correspondiente título de grado superior, está vinculado a los servicios del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones de su nivel académico.

1.1.2 Diplomado universitario.—Es quien, en posesión del correspondiente título académico o el de Técnico de Grado Medio, está vinculado al servicio del Departamento en razón del título que posee, para realizar las funciones propias de su nivel académico.

## 1.2 Administrativos

1.2.1 Jefe Administrativo.—Es quien, con título de BUP o equivalente, bajo la dependencia directa del Jefe de la Unidad Administrativa, lleva la responsabilidad directa de uno o más grupos de trabajadores de oficina o tenga dos o más Oficiales a su mando.

1.2.2 Traductor.—Es quien, estando en posesión del título de BUP o equivalente, demuestre de forma eficaz el dominio del idioma o idiomas que sean exigibles para el desarrollo de las funciones que se le encomienden.

1.2.3 Jefe de Control.—Es quien, en posesión del título de Bachillerato Superior o equivalente, bajo la dependencia funcional del Área de Seguridad del Departamento, realiza fundamentalmente las siguientes funciones:

Ordenación y reparto del trabajo a los controladores, vigilantes y guardacoches.

Supervisión y control de la correcta prestación del servicio de los controladores, vigilantes y guardacoches.

Supervisión en su centro o centros de responsabilidad del correcto y eficaz funcionamiento de los controles de entrada y salida de personas, vehículos, material y enseres.

Recepción de las altas autoridades al Ministerio (Ministro, Secretario de Estado), acompañándoles hasta que se hace cargo de ellos el Gabinete. Confección de datos estadísticos de los visitantes.

Ordenación de los aparcamientos de los vehículos del Ministerio.

Propuesta de expedición de tarjetas de control de aparcamientos de automóviles.

Solución de incidentes que se produzcan en dependencias del Ministerio, donde presten servicios.

Funciones que se le encomienden, en materia de control y supervisión para la correcta prestación del servicio por las empresas de seguridad contratadas por el Ministerio.

Activa participación en la adopción de medidas ante situaciones de emergencias producidas por incendios, inundaciones, amenazas de bomba, explosiones, etcétera.

Y cualesquiera otras actividades relacionadas con la vigilancia, control y seguridad de la dependencia donde se encuentre destinado.

1.2.4 Oficial primero Administrativo.—Es quien, en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, desarrolla en las oficinas de las Unidades Administrativas aquellas actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulso del expediente, preparación de datos estadísticos y análogos), para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

1.2.5 Informador de mercado.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, realiza fundamentalmente las siguientes funciones básicas:

Información diaria de precios, niveles de abastecimiento y contingencias de mercado, de los puntos que constituyen la Red de Mercados Centrales de destino (MERCAS), así como la Lonja Pesquera de Vigo.

Información semanal de los precios máximos frecuentes y mínimos de la serie de productos que conforman el IPA, referidos a siete principales capitales de provincia, elegidas en función de su población y área de influencia.

Datos de comercialización, a nivel mayorista de destino, de países incluidos en la PAC.

Elaboración, progresivamente informatizada, de la base de datos descrita en párrafos precedentes.

1.2.6 Oficial segundo Administrativo.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial primero, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos con conocimientos de taquigrafía y mecanografía a nivel mínimo de 100 palabras y 250 pulsaciones por minuto, respectivamente.

Se le podrán asignar funciones de cálculo aritmético, de acuerdo con la titulación exigida, así como el manejo de máquinas calculadoras; asimismo, realizará funciones de registro de entrada y salida de correspondencia.

1.2.7 Auxiliar de Estadística.—Es quien, estando en posesión del título de BUP o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a las órdenes y directrices que vengan determinadas por su Jefe superior, realiza las siguientes funciones:

Toma y verificación de datos a través de terminales inteligentes, debiendo controlar, en modo conversacional, los formatos y códigos requeridos por los programas correspondientes.

Manejo de máquinas grabadoras, calculadoras, de teletipo sencillas, de escribir convencionales, de teclado con pantalla, ordenadores personales, etc., así como transcripción de datos a fichas e impresos o a bases de datos de diseño informático a través de teclados con pantallas, de acuerdo con las instrucciones que se reciban.

Realización de labores de preparación, depuración, codificación y clasificación de documentos, datos, cuestionarios y boletines estadísticos y su transcripción a los correspondientes formatos e impresos, elaboración de resúmenes y cuadros estadísticos y reclamación de cuestionarios y datos, de acuerdo con las instrucciones que se reciban.

Realización, con toda corrección, de trabajos de mecanografía, con un nivel mínimo de 250 pulsaciones por minuto y, en general, todos aquellos trabajos que exijan conocimientos generales de técnica administrativa, utilizando para ello tanto máquinas convencionales como ordenadores personales, así como aquellas labores de registro de entrada y salida de documentos y de atención al público, de acuerdo con las instrucciones que se reciban.

Realización, con carácter general, de labores auxiliares de naturaleza administrativa y estadística para el personal titulado o corresponsable de la gestión de las mismas.

1.2.8 Controlador.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, y bajo la dependencia funcional del Área de Seguridad realiza las siguientes funciones:

Acreditación de personas que accedan al centro donde presta sus servicios, por el procedimiento que en cada caso se establezca y con los medios existentes.

Atención, manejo y uso de los medios técnicos de seguridad instalados en su puesto de trabajo.

Control de entradas y salidas de material y enseres del centro donde presta sus servicios, cumpliendo y haciendo cumplir las normas específicas implantadas al efecto.

Cualesquiera otras actividades relacionadas con sus funciones que se le encomiende.

1.2.9 Auxiliar administrativo.—Es el que, estando en posesión del título de EGB o equivalente, realiza las siguientes funciones:

Redacción de citaciones y correspondencia de trámite.

Confección de estadillos, fichas e impresos.

Clasificación y catalogación de documentos.

Atención y orientación al público.

Trabajos de mecanografía y taquigrafía, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión, tanto en máquinas convencionales como en las de tratamiento de textos.

Manejo de máquinas sencillas de teletipo.

Manejo de teclados con pantallas y trabajos de consultas en microordenadores, previa capacitación profesional, en los supuestos que fuera necesario, sin que estas funciones tengan carácter permanente ni exclusivo.

En general, labores de auxilio administrativo al personal titulado o corresponsable de la gestión administrativa.

### 1.3 Especialistas de máquinas de oficina

1.3.1 Operador máquina microfilm.—Es aquel trabajador que, con título de EGB o equivalente, tiene a su cargo el tratamiento de la información y su transformación en microfilm enyaquetado y archivado, de cuyas máquinas será el responsable del funcionamiento y uso adecuado.

1.3.2 Operador de máquinas reproductoras.—Es el trabajador encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas. Es función del mismo cargar de tinta la máquina, centrado de planchas, limpieza de las mismas para archivo y realizar las manipulaciones precisas.

1.3.3 Telefonistas.—Tiene que realizar las siguientes funciones:

Atención a una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba, en función de las exigencias del trabajo.

Simultanear su trabajo con el de recepción e información al público en la medida que sea compatible con su puesto de trabajo específico.

En general, aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que les sean encomendadas por sus Jefes.

#### GRUPO SEGUNDO. PERSONAL SANITARIO

2.1 Médico.—Ver Titulado de grado superior con funciones específicas.

2.2 Ayudante Técnico Sanitario.—Ver Diplomado universitario con funciones específicas.

#### GRUPO TERCERO. PERSONAL DE GUARDERÍAS

3.1 Director de guarderías.—Ver Diplomado universitario con funciones específicas.

3.2 Profesor.—Ver Diplomado universitario con funciones específicas.

3.3 Auxiliar de guardería.—Es quien, en posesión del título de Bachillerato Elemental o Graduado Escolar o equivalente y Diploma de Puericultura o equivalente, realiza las funciones de ayuda en las actividades pedagógicas, en los cuidados, atenciones e higiene de los niños. Asimismo, se responsabilizará transitoriamente del grupo de niños cuando, por baja o ausencia justificada del Profesor, éste no se incorpore al puesto de trabajo, y, en general, las funciones de naturaleza similar que le sean encomendadas por el Director del centro educativo.

#### GRUPO CUARTO. PERSONAL DE ARQUITECTURA Y DELINEACIÓN

4.1 Arquitecto Director de proyectos y obras.—Ver Titulado superior con funciones específicas.

4.2 Aparejador o Arquitecto técnico.—Ver Diplomado universitario con funciones específicas.

4.3 Delineante Proyectista.—Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y bajo las órdenes del Jefe de Delineación, si lo hubiere, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

4.4 Delineante Calcador.—Es el trabajador que limita sus actividades a copias por medio de papeles transparentes, de tela vegetal, dibujos y croquis, saber dibujar a escala croquis, claros, bien interpretados, copiando dibujos o bien dibujando en limpio.

#### GRUPO QUINTO. PERSONAL DE CONSERVACIÓN Y OFICIOS VARIOS

5.1 Encargado.—Es el profesional con mando directo sobre uno o varios trabajadores especializados que realiza las funciones de ordenación, control y vela por la buena marcha de los trabajos.

5.2 Oficial 1.º de Oficio.—Es el que, estando en posesión de los conocimientos, experiencia, constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las ordenanzas laborales de aplicación específicas en cada caso, y aquellas que se le encomienden con carácter complementario elemental en relación con la conservación general de las instalaciones de los edificios donde realicen sus actividades profesionales.

5.3 Cocinero.—Es quien, en posesión del carné de manipulador de alimentos, dirige a todo el personal de la cocina, y se responsabiliza de la condimentación y preparación de los alimentos, así como su buen estado, presentación, pulcritud e higiene del local y utensilios de cocina.

5.4 Oficial 2.º de Oficio.—Es quien, estando en posesión de los conocimientos y experiencias constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las ordenanzas laborales de aplicaciones específicas a cada caso, y aquellas que se le encomienden con carácter complementario elemental en relación con la conservación general de las instalaciones de los edificios donde realicen sus actividades profesionales.

5.5 Ayudante especialista de cocina.—Es el trabajador en posesión del carné de manipulador de alimentos, y a las órdenes del cocinero le auxilia en sus funciones, encargándose, bajo la dirección de éste, de la

preparación de los alimentos, así como de la limpieza de la cocina y utensilios de la misma.

5.6 Ayudante especialista de mantenimiento.—Es quien desempeña su labor de especialista en el oficio de que se trate y que está a las órdenes del profesional de la especialidad.

5.7 Encargado/a de limpieza.—Es la persona responsable de la supervisión y ordenación de los trabajos de limpieza realizados por el equipo a su cargo.

5.8 Guardacoches-Conductor.—Es el trabajador que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, ejecuta las funciones que le encarga el Jefe de su Unidad, en relación con el movimiento y custodia de vehículos y funciones de reparto, dentro de la localidad donde radica su puesto de trabajo.

5.9 Ayudante bar-comedor.—Es aquel trabajador que, en posesión del carné de manipulador de alimentos, tiene como misión las atenciones propias de la pequeña cocina y atención de bar y cuyo trabajo se realiza dentro de las dependencias del Departamento.

5.10 Limpiadores/as.—Son los trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales, de los centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias, o bien de vestuarios o roperos.

#### GRUPO SEXTO. PERSONAL SUBALTERNO

6.1 Vigilante.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, y bajo la dependencia funcional del Área de Seguridad realiza, dentro de su jornada contractualmente establecida, las siguientes funciones:

Vigilancia y control del centro donde presta sus servicios.

Realización de rondas por el interior del inmueble de destino, según el horario, frecuencia y procedimiento que en cada año se determine.

Anotación diaria en impreso de incidencias, de situaciones, hechos o cuestiones observadas o detectadas en el transcurso de su jornada de trabajo.

Atención a cualquier tipo de circunstancias que pudieran perjudicar la seguridad del centro (luces, estufas, ventiladores, etc., conectados o estropeados, etc.) y corrección de dichas anomalías.

Atención y manejo de los medios técnicos de seguridad y vigilancia en el centro donde preste sus servicios.

Cualesquiera otras actuaciones relacionadas con sus funciones que le sean encomendadas.

6.2 Vigilante diurno, nocturno y rotativo.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, y bajo la dependencia funcional del Área de Seguridad, realiza las siguientes funciones:

Vigilancia y control del centro donde presta sus servicios.

Realización de rondas por el interior del inmueble de destino, según el horario, frecuencia y procedimiento que en cada año se determine.

Anotación diaria en impreso de incidencias, de situaciones, hechos o cuestiones observadas o detectadas en el transcurso de su jornada de trabajo.

Atención a cualquier tipo de circunstancias que pudieran perjudicar la seguridad del centro (luces, estufas, ventiladores, etc., conectados o estropeados, etc.) y corrección de dichas anomalías.

Atención y manejo de los medios técnicos de seguridad y vigilancia en el centro donde preste sus servicios.

Cualesquiera otras actuaciones relacionadas con sus funciones que le sean encomendadas.

6.3 Ordenanza.—Es el trabajador que realiza las siguientes tareas: Vigilancia y custodia general de los centros de trabajo, encargos de carácter oficial dentro y fuera de dichos centros, porteo y transportes con vehículos, confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones, recogida y entrega, franqueo y cierre de correspondencia, carga y descarga de material no inventariable de oficina, manejo de máquinas reproductoras sencillas, al servicio de una Unidad Administrativa fuera del ámbito de instalaciones específicas de reprografía. Simultánea su trabajo con el de recepción e información al público y, en general, aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sean encomendadas por sus Jefes.

6.4 Mozo ordinario.—Es el trabajador encargado de realizar faenas para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en el Departamento.

#### GRUPO SÉPTIMO. PERSONAL DE ENCUESTAS

7.1 Encargado de control de calidad.—Es el trabajador, que con nivel mínimo de estudios de BUP o equivalente, realiza las siguientes tareas:

Asesoramiento a los Inspectores de Control de Calidad sobre las características específicas de cada trabajo, siguiendo las instrucciones de cada investigación estadística.

Inspecciones y comprobaciones sobre el terreno según el correspondiente plan de control.

Revisar, depurar y codificar los instrumentos de recogida y formalizar los listados, resúmenes y partes de trabajo que se le asignen, siguiendo las normas y plazos señalados para la investigación estadística.

Obtener datos estadísticos mediante el método o técnica de recogida que se determine en encuestas piloto, ensayo de nuevas técnicas de recogida y en aquellos trabajos que por sus especiales características le sean asignados.

Suplir a los Inspectores de Control de Calidad en los casos de cese, enfermedad, permiso, licencia o ausencia, y cuando se juzgue necesario por necesidades de la organización.

Asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento a los que sea convocado.

Colaborar en la formación técnica y práctica de los Inspectores de Control de Calidad.

7.2 Inspector de Control de Calidad.—Es el trabajador que, con nivel mínimo de estudios de BUP o equivalente, realiza las siguientes tareas:

Inspeccionar el trabajo de orden estadístico que se le encomiende, realizando comprobaciones sobre el terreno según el correspondiente plan de control de calidad.

Revisar, depurar y codificar los instrumentos de recogida y formalizar los resúmenes y partes de trabajo que se le asignen, siguiendo las normas y plazos señalados para la investigación estadística.

Obtener datos estadísticos, mediante el método o técnica de recogida que se determine, en encuestas piloto, ensayos de nuevas técnicas de recogida y en aquellos trabajos que por sus especiales características le sean asignados.

Presentar informes sobre los resultados e incidencias observadas en la realización de su trabajo.

Asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento a que sea convocado.

7.3 Inspector de Entrevistadores-encuestadores.—Es el trabajador con titulación mínima de BUP o equivalente que tiene las siguientes funciones:

Inspeccionar el trabajo realizado por los Entrevistadores-encuestadores a su cargo y asesorarles en el mismo, siguiendo las instrucciones específicas para cada investigación estadística.

Realizar comprobaciones sobre el terreno de acuerdo con el correspondiente plan de inspección.

Revisar, depurar y codificar los instrumentos de recogida y formalizar los resúmenes y partes de trabajo que le encomiende el Inspector de la encuesta, siguiendo las normas y plazos señalados para la investigación estadística.

Obtener datos estadísticos, mediante el método o técnica de recogida que se determine, en encuestas piloto, ensayos de nuevas técnicas de recogida y en aquellos trabajos que por sus especiales características o necesidades de organización le sean asignados.

Obtener datos estadísticos siguiendo las normas, métodos y técnicas determinados, utilizando para ello los instrumentos de recogida y demás documentación establecidos por el INE, así como la actualización del marco muestral, en los casos de cese, enfermedad, permiso y licencia del Entrevistador-encuestador, por el tiempo que se considere necesario e imprescindible para el correcto funcionamiento de las Unidades Administrativas.

Asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento a que sea convocado.

Colaborar en la formación técnica y práctica de los Entrevistadores-encuestadores a su cargo.

7.4 Entrevistador-encuestador.—Es el trabajador con titulación mínima de BUP o equivalente que tiene las siguientes funciones:

Principales:

a) Obtención de datos estadísticos siguiendo las normas y métodos que se determinen, utilizando para ello los instrumentos de recogida y demás documentación establecidos por el INE.

b) Actualización del marco muestral.

c) Participación en encuestas piloto y ensayo de nuevas técnicas de recogida.

Todas estas funciones llevan aparejadas la utilización y entrega de los instrumentos que se empleen en la recogida y demás documentación, según las normas y plazos establecidos para la investigación estadística.

Otras:

a) La revisión, depuración y codificación de cuestionarios y cumplimentación de la documentación que se le asigne correspondiente a las investigaciones estadísticas.

b) Asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento a que sea convocado.

#### GRUPO OCTAVO. PERSONAL DE INFORMÁTICA

8.1 Técnico de Sistemas.—Es quien, en posesión del título de grado superior, prefiriendo los expedidos por la Escuela Superior de Informática, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Dirección de un grupo de Analistas de Programadores, responsabilizándose de la dirección de los trabajos y del desarrollo de proyectos completos. Participa en estudios y aplicaciones avanzadas, incluso de investigación y mejora del «software» de que dispone la instalación y, en su caso, se encargará de la actualización de los conocimientos del personal a su cargo.

8.2 Analista de aplicaciones.—Es quien, en posesión del título de grado medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Diseño y detalle de las soluciones definidas por su Jefe de Sección adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Colabora con el Programador en la realización de «Programas Fuentes».

8.3 Analista Programador.—Es quien, en posesión del título de grado medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Verificar análisis de aplicaciones sencillas para obtener su solución mecanizada en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentación de aplicación.

8.4 Gestor de planificación.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, se responsabiliza de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los ordenadores, controlando la entrada y salida de información en el área de explotación.

8.5 Gestor de sistemas.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, se responsabiliza del funcionamiento del ordenador y, en turnos en que no están los Gestores de planificación, replanifica el trabajo a realizar en caso de averías.

8.6 Programador.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

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

8.7 Subgestor de sistemas.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, desarrolla actividades secundarias de Gestor de sistemas y ayuda a éste en su labor.

8.8 Subgestor de planificación.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, desarrolla actividades secundarias de Gestor de planificación y ayuda a éste en su labor.

8.9 Monitor principal.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de un equipo multiteclado e igualmente la resolución de todos los problemas planteados en el funcionamiento normal del equipo; además, el Monitor principal tendrá a su cargo no menos de 10 trabajadores de categoría informática, del área de informática, así como los Monitores que se le asignen.

8.10 Monitor.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, es responsable del funcionamiento de un conjunto de equipos autónomos o terminales inteligentes que realicen un trabajo homogéneo en un organismo administrativo concreto, encargándose de efectuar la selección de

programas, grabación y verificación de los datos que le son suministrados, etc., así como de adoptar las medidas oportunas para subsanar las averías que interrumpen el normal funcionamiento de los equipos; además, el Monitor tendrá a su cargo a no menos de 6 trabajadores de categoría inferior del área de informática.

8.11 Operador de ordenadores.—Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, se encarga del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al Gestor o Subgestor de sistemas las anomalías físicas o lógicas observadas.

8.12 Operador de terminal.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, realiza las funciones de toma o verificación de datos a través de terminales inteligentes, debiendo controlar en modo conversacional los formatos y códigos requeridos por los programas correspondientes.

8.13 Auxiliar de grabación.—Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, realiza la captura o grabación, generalmente masiva, de los datos de los documentos que se le entregan, utilizando una pantalla de captación de datos o un terminal. Para ello, puede utilizar menús programados en cada aplicación, concebidos precisamente para la grabación de dichos documentos, pudiendo avisarles en caso de error para proceder, o bien a una nueva grabación, repitiéndola tantas veces como esté programado en la aplicación, o bien al rechazo del documento. La verificación que, normalmente, debe realizar es la del cotejo visual de los datos de pantalla con los documentos, en las aplicaciones en que esté previsto.

Las pulsaciones diarias mínimas de los trabajadores de esta categoría profesional serán de 7.500 pulsaciones/hora. No obstante, en el INE y en aquellas Unidades del Departamento donde la grabación de documentos se realiza de forma masiva y que se halla establecido un sistema de productividad, se exige un rendimiento mínimo de 8.500 pulsaciones/hora, a partir del cual se comienza a devengar un complemento de productividad, en los términos que se especifican en el anexo VI de este Convenio.

#### ANEXO VI

##### Sistemas de producción y primas del INE

Se reconoce un sistema de producción y primas aplicables al personal sujeto a control de productividad en los equipos de grabación, que tendrá un mínimo exigible, en todo caso, de 7.500 pulsaciones/hora en cómputo diario. A partir de 8.500 pulsaciones/hora, en cómputo mensual, se comenzará a cobrar la prima variable, en forma proporcional, hasta un máximo de 10.000 pulsaciones a la hora, equivalente a 19.298 pesetas mensuales.

Los Auxiliares de grabación que exceden de cuarenta y cinco años de edad deberán ser trasladados a otro Servicio que no esté sujeto a control de producción, si es que así lo desean.

Para la determinación de la prima, en el caso de baja de la Seguridad Social, se tendrá en cuenta la producción del mes anterior si la duración de la baja es superior a diez días naturales, y si es igual o inferior a diez días se utilizará para el cómputo el mes en que se produzca dicha baja.

La prima pagadera en las vacaciones del trabajador será la media aritmética de las primas correspondientes a los seis últimos meses trabajados, al igual que en el caso de baja por maternidad.

El Servicio de Explotación establece un tope de error máximo admisible del 6 por 1.000, tanto para grabación como para verificación. Si un Auxiliar de grabación se excede de este límite, según las estadísticas de máquina, quedará sometido al siguiente cuadro de sanciones:

Error	Sanción
Entre 6 y 8 por 1.000.	Reducción prima mensual variable en un 20 por 100.
Entre 8 y 10 por 1.000.	Reducción prima mensual variable en un 40 por 100.
Superior al 10 por 1.000.	Reducción prima mensual variable en un 60 por 100.

Se abonará en concepto de prima de productividad:

Puesto	Cantidad — Pesetas
Monitores principales .....	12.045
Subgestores de planificación .....	12.045
Auxiliares de grabación destinados en la ejecución de tareas no sometidas a sistema de prima variable .....	5.626