ANEXO

Tabla de salarios base

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	Horas extra normales — Pesetas	Horas extra norm. viaje — Pesetas	Horas extra festivas — Pesetas	Horas extra fest. viaje — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas
Director	355.280	21.317	—	—	—	—	—
Gerente	328.724	19.724	—	—	—	—	—
Jefe de Servicio	296.567	17.794	4.055	4.055	4.633	4.633	1.042
Jefe de Sección	235.407	14.124	3.218	3.218	3.678	3.678	827
Técnico especialista	218.348	13.101	2.984	2.984	3.411	3.411	767
Encargado	218.348	13.101	2.984	2.984	3.411	3.411	767
Técnico senior	214.470	12.868	2.932	2.932	3.350	3.350	753
Jefe de equipo	214.470	12.868	2.932	2.932	3.350	3.350	753
Técnico	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Técnico de servicios	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Oficial 1.ª Administración	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Técnico junior	177.112	10.626	2.421	2.421	2.767	2.767	622
Oficial 2.ª Administración	177.112	10.626	2.421	2.421	2.767	2.767	622
Oficial 1.ª Conducción	176.415	10.585	2.411	2.411	2.757	2.757	618
Auxiliar administrativo	156.196	9.372	2.136	2.136	2.440	2.440	549
Recepcionista	156.196	9.372	2.136	2.136	2.440	2.440	549
Limpiadora	139.159	8.350	1.902	1.902	2.173	2.173	489

15116 *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (código de Convenio número 9009612), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1998, de una parte, por los representantes de la Administración, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT, CSI-CSIF y CGT, en representación del colectivo laboral afectado 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 prorrogados para 1996 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, 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 prorrogados para 1996 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL PROCEDENTE DEL SUPRIMIDO MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

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, y son procedentes del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo. En adelante, todas las referencias que se efectúen al Ministerio de Economía y Hacienda y/o al Departamento, se entenderán referidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

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

a) El personal acogido a los Convenios Colectivos de Artes Gráficas y de Economía y Hacienda.

b) Los trabajadores adscritos a organismos autónomos y demás entes públicos del Ministerio de Economía y Hacienda que tengan un Convenio Colectivo propio o los que estuvieren incluidos en los Convenios Colectivos de estos organismos.

c) El resto del personal del Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.*

1. 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.

2. 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 Comisión 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 seis miembros, siendo designada la representación de los trabajadores por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y por un número igual de representantes de la Administración. Asumirá 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 segundo martes de cada mes, excepto en el mes de agosto, siempre que se haya presentado por 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.

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.

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

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

6. 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 a 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.

En caso de no existir acuerdo en alguno de los puntos llevados a la 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 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 algunas de dichas convocatorias, e informará 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, en ausencia de representación de los trabajadores, 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 de puesto de trabajo, excedencias, solicitudes de reincorporación y reincorporaciones y extinciones de los contratos que se produzcan, indicando:

a) Nombre del trabajador.
b) Categoría profesional.
c) Centro de adscripción.
d) Período de duración de cada una de las situaciones, en los casos que proceda.
e) 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 cualquier adjudicación de complementos regulados en el presente Convenio, así como los ceses en dichas adjudicaciones, participando, asimismo, en la revisión de los complementos atribuidos en la actualidad, con criterios objetivos y homogéneos.

7.2.11 Valorar la clasificación y efectuar propuestas de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos que sea necesario.

8. Todas las referencias a los representantes de los trabajadores contenidas en el presente Convenio, en defecto de éstos, se entenderán efectuadas a la parte social de la CPVEI.

CAPÍTULO 4

Estudios académicos y de formación profesional

Artículo 8.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 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 a 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 razonada 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 los 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 las Centrales Sindicales presentes en la CPVEI, 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 o profesionales reconocidos oficialmente y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional serán objeto de tratamiento en los planes de formación que se elaboren por los órganos competentes.

6. En los supuestos contemplados en el artículo 8.2 y 8.3, 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:

a) Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

b) Traslados voluntarios.

c) Por el personal perteneciente a las plantillas de trabajadores fijos discontinuos, en el caso de tratarse de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional.

d) Por personal perteneciente 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.

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

f) 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 b) 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 concurran circunstancias excepcionales de tipo personal o familiar que aconsejen el traslado, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

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

a) Por oferta de empleo público, mediante convoctoria 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 las 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, designados al efecto por 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:

1. Circunstancias personales y familiares:

a) Por residir el otro componente de la pareja con la que convivía 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 estudios 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:

Tiempo de adscripción a la Unidad o Centro desde donde se solicita el traslado.

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 renuncia 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 del 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 del anterior.

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 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.

5. Los representantes de los trabajadores designarán a los miembros que, por su parte, hayan de participar en los órganos de selección del personal, en número de uno o de dos, según sean tres o cinco la composición de dichos órganos.

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 aquélla 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 de 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:

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 1 punto a cada nivel inmediatamente inferior.

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.

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 menos de quince horas: 0,10 puntos.
Cursos de quince a veinticinco horas de duración: 0,20 puntos.
Cursos de veinticinco a cuarenta horas de duración: 0,40 puntos.
Cursos de más de cuarenta horas de duración: 0,50 puntos.

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.

Por antigüedad: 0,50 puntos por cada año completo de antigüedad reconocida, hasta diez años, y 1 punto 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 en 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 par 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 reguladas 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 a lo establecido en el 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 y, en su defecto, a la parte social de la CPVEI.

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 del 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 mil setecientas once 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 laboral pactada de treinta y siete horas y media, o las que superen las mil setecientas once 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 prevean las disposiciones legales.

3. A efectos del cómputo de horario de la jornada laboral fija se considerará dividido en dos períodos: Normal y nocturno.

El período nocturno será el comprendido entre las veintidós 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 jornda y horarios aplicables a los funcionarios del Ministerio y éstos pudieran ejercitar cualquier opción o la variación de la jornada u horario implicara modificaciones retributivas, el personal laboral, a través de 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 a lo que dispone el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por razón de las especiales circunstancias del trabajo, el personal de los Centros de Inspección del Comercio Exterior, cumplirá los horarios

que se determinen por la Jefatura correspondiente, previo informe de la representación laboral del centro que corresponda, según las operaciones a llevar a cabo y sin que en ningún caso la jornada ordinaria efectiva exceda de nueve horas diarias de trabajo, con abono de 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 56.4 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 actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en una hora, un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

6. Las limpiadoras que vinieran desarrollando, en virtud de su contratatación, 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 o 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 treinta y siete coma cinco 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 dos horas y media 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. El Ministerio de Economía y Hacienda se compromete a desarrollar un sistema de control en la realización de horas extraordinarias, a cuyo efecto, se registrarán 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 a 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 y permisos.*

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 contemplan. 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

7. 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.

8. 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.

9. Los cónyuges de los empleados públicos que pasen a despempeñar 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 deberá 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 el punto 6 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, aun 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 peticionario 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 familir: 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 CPVEI.

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 la 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 tengan 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 incompatiblidad.
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. La 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 ascenso 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 a 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 o 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 o sindical, o bien por persona que el expedientado 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; entendiendo 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 habitural, 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, previa 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 acreditadas 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, procesos 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 garantizará 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 a 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 atendrá 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 apropiadao, 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 incoporación 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 demuestren 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 a la intimidad y dignidad de la personal 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 acciones sociales generales, etc.), tendentes a la consecución del bienestar del trabajador denntro 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 priorizarán en función de los recursos presupuestarios de que se disponga.

3. Las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio 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 del 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 I.N.E., 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 nónimas 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 de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo —como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, concesión de un permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con 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 miembros de cada Comité de Centro y de Delegados de Personal 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 tablones 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 60 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 las 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. *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, rendimiento, 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 43. *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 44. *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 45. *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 43 de este Convenio. En particular:

a) Tendrán derecho a los 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 los Delegados Sindicales o los representantes de los trabajadores, la naturaleza prioritaria que tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia 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 46. *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 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 47. *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 de laboratorio.
3. Personal de arquitectura y delineación.
4. Personal de conservación y oficios varios.
5. Personal subalterno.
6. Personal de informática.

Artículo 48. *Categorías profesionales.*

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

		Nivel
	1. Grupo 1.º *Personal administrativo*	
1.1	Titulados:	
1.1.1	Titulados de Grado Superior	1
1.1.2	Diplomado universitario	2
1.2	Administrativos:	
1.2.1	Administrativo superior	3
1.2.2	Jefe de control	4
1.2.3	Oficial 1.º administrativo	4
1.2.4	Oficial 2.º administrativo	5
1.2.5	Auxiliar administrativo	7
1.3	Especialistas de Máquinas de Oficinas:	
1.3.1	Operador Máquinas Microfilm	6
1.3.2	Operador Máquinas Reproductoras	8
1.3.3	Telefonista	7
	2. Grupo 2.º *Personal de laboratorio*	
2.1	Analista de laboratorio	4
2.2	Auxiliar de limpieza	8
	3. Grupo 3.º *Personal de arquitectura y delineación*	
3.1	Delineante Proyectista	4
	4. Grupo 4.º *Personal de conservación y oficios varios*	
4.1	Encargado	3
4.2	Oficial 1.º Oficios	5
4.3	Oficial 2.º Oficios	6
4.4	Limpiadores/as	9
	5. Grupo 5.º *Personal subalterno*	
	Subalterno. Especialidades:	
5.1	Ordenanza	8
5.2	Mozo ordinario	8
5.3	Conductor de vehículos motorizados	8
5.4	Operario CICE	8
5.5	Ayudante de bar comedor	8
	6. Grupo 6.º *Personal de informática*	
6.1	Técnico de Sistemas	1
6.2	Analista-Gestor de Sistemas	2
6.3	Programador	3
6.4	Monitor Informático	4
6.5	Auxiliar Informático	5
6.6	Operador Informático	5

Artículo 49. *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 recaerá en trabajadores del mismo grupo profesional, en su caso, y del nivel inmediatamente inferior y 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, ésta 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 50. *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 51. *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 52. *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 53. *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 día primero 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 contratados fuera de Convenio.

Artículo 54. *Otros complementos personales.*

Se establecen los siguientes:

1. Complemento personal transitorio.

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 igualdad 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 retributivas, 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. Complemento personal no absorbible: Los trabajadores que ostentan la categoría de Administrativo superior percibirán los complementos «ad personam» de carácter no absorbible en la cuantía que se fija en el anexo II.

Artículo 55. *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 56. *Complementos salariales.*

I. Complementos de puestos de trabajo:

Los complementos de los puestos de trabajo son aquellos que percibe el trabajador que comporten una conceptuación 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, 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.

El complemento de nocturnidad queda establecido en una retribución específica del 25 por 100 del salario anual.

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, en las cuantías y dotaciones establecidas en el anexo II.

La percepción de este complemento es incompatible con la de horas extraordinarias.

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, determinadas sus cuantías y dotaciones en el anexo II y su percepción será incompatible con el posible complemento de nocturnidad.

5. Complemento de especial dedicación: Este complemento retribuye la prestación del trabajo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, con la finalidad de atender el adecuado funcionamiento de un servicio y su percepción será incompatible con el reconocimiento de horas extraordinarias. En las cuantías y dotaciones que figuran en el anexo II.

6. Complemento de jornada partida: Este complemento retribuye la realización de la jornada ordinaria de trabajo en horario fijo de mañana y tarde, así como sábado por la mañana, en su caso. En las cuantías y dotaciones que figuran en el anexo II.

7. 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 los complementos de puestos de trabajo, la Administración oirá 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 de trabajo:

1. El complemento de cantidad de trabajo retribuirá aquellas prestaciones 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.

2. Las percepciones correspondientes de los trabajos determinantes de este complemento 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, quedará extinguido cualquier derecho y obligación mutua al respecto.

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

3. La asignación de este complemento sólo podrá efectuarse conforme al procedimiento regulado en el artículo 61 de este Convenio y con cargo a los créditos previamente incluidos en el Fondo General.

Artículo 57. *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 y de mayo, y la correspondiente a diciembre al período de servicios entre el 1 de junio y el 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 58. *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 anexa III.

Artículo 59. *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 60. *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.

Artículo 61. *Fondo general.*

Se crea un fondo general, que será distribuido conforme a las propuestas que apruebe la CPVEI, en las condiciones que para las Comisiones negociadoras se señalan en el artículo 89.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores. Este Fondo recibirá, hasta la firma de un nuevo Convenio, aportaciones presupuestarias adicionales provenientes de excedentes de masa de ejercicios posteriores y cualesquiera otras aportaciones adicionales recabadas por la Administración, incluidas las generadas como consecuencia de la minoración de otros costes.

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.

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 tercera.

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 cuarta.

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 quinta.

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 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 del 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 diez 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 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 cuarta.

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 quinta.

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 movilidades, 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 sean informadas simultáneamente de dichas movilidades, las Comisiones Paritarias de Vigilancia, Estudio e Interpretación de los Convenios afectados en virtud de su ámbito funcional previo.

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 sexta.

La Administración se compromete a estudiar las estructuras de las categorías profesionales de aquellos centros en los que se estime necesario, así como a adoptar las medidas precisas en orden a una adecuada estructuración de funciones, y, en su caso, las reclasificaciones profesionales procedentes, en cuyo proceso intervendrán los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria séptima.

El Fondo General a que se refiere el artículo 61 de este Convenio se dota inicialmente con 1.417.839 pesetas, provenientes de los excedentes de masa salarial del año 1996.

ANEXO I

Tabla salarial 1996

Nivel	Categorías	S.B. Indiv. (12 p.) — Pesetas	P.E. Indiv. (2 p.) — Pesetas	P.C. Indiv. (12 p.) — Pesetas	Total — Pesetas
I	Titulado superior	2.472.360	412.060	29.148	2.913.568
	Técnico Sistemas	2.472.360	412.060	29.148	2.913.568
II	Diplomado universitario	2.073.444	345.574	—	2.419.018
	Analista G. Sistemas.	2.073.444	345.574	178.752	2.597.770
III	Adtvo. superior	1.921.068	320.178	—	2.241.246
	Programador	1.921.068	320.178	33.996	2.275.242
	Encargado	1.921.068	320.178	—	2.241.246
IV	Of. 1.º Admtvo.	1.834.956	305.826	—	2.140.782
	Jefe Control	1.834.956	305.826	—	2.140.782
	Delineante Proyect. ..	1.834.956	305.826	38.220	2.179.002
	Monitor Informático .	1.834.956	305.826	—	2.140.782
	Analista laboratorio.	1.834.956	305.826	—	2.140.782
V	Oficial 1.º Oficio	1.513.896	252.316	81.744	1.847.956
	Oficial 2.º Admtvo. ..	1.513.896	252.316	81.744	1.847.956
	Auxiliar Informático.	1.513.896	252.316	195.492	1.961.704
	Operador Informático	1.513.896	252.316	81.744	1.847.956
VI	Oficial 2.º Oficios	1.462.056	243.676	—	1.705.732
	Oper. Maq. Microfilm.	1.462.056	243.676	—	1.705.732
VII	Auxiliar Admtvo.	1.375.056	229.176	32.004	1.636.236
	Telefonista	1.375.056	229.176	—	1.604.232
VIII	Aux. limpieza laboratorio	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468

Nivel	Categorías	S.B. Indiv. (12 p.) — Pesetas	P.E. Indiv. (2 p.) — Pesetas	P.C. Indiv. (12 p.) — Pesetas	Total — Pesetas
	Operador Maq. Reprod.	1.194.672	199.112	167.832	1.561.616
	Subalterno (Cond. V-M)	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468
	Subalterno (operario CICE)	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468
	Subalterno (Ayte. bar comed.)	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468
	Subalterno (Ordenanza)	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468
	Subalterno (Mozo ordinario)	1.194.672	199.112	99.684	1.493.468
IX	Limpiadora	1.112.940	185.490	—	1.298.430
	Limpiadora media jornada	556.476	92.746	4.224	653.446
	Limpiadora cuarto jornada	278.244	46.374	2.124	326.742

ANEXO II

Complementos salariales al puesto anuales (cantidades individuales)

Los complementos que figuran a continuación, excepto los no absorbibles, podrán ser revisadas por la CPVEI, respetando las siguientes condiciones y criterios:

Las cuantías que se fijan individualmente no podrán ser modificadas al alza.

Las cuantías que, como consecuencia de la revisión, no se asignen individualmente, se incluirán en el Fondo General que se regula en el artículo 61 de este Convenio.

Podrá modificarse al alza el número de dotaciones de cada complemento con cargo al Fondo General, siempre que las cuantía del complemento por categoría profesional sean idénticas para todos sus perceptores.

La CPVEI acordará, en las condiciones que para las Comisiones Negociadoras regula el artículo 89.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las categorías susceptibles de percibir cada uno de los complementos:

Complemento de jornada partida (207.000 pesetas). Número de dotaciones: Dos.

Complemento de especial dedicación (248.400 pesetas). Número de dotaciones: Una.

Complemento de disponibilidad horaria (107.124 pesetas). Número de dotaciones: Dos.

Complemento de especial responsabilidad:

Encargado de portería mayor: Es aquel trabajador de la categoría profesional de Subalterno que tiene a su cargo la coordinación y control de un conjunto de trabajadores de la misma categoría (cuantía: 166.152 pesetas). Número de dotaciones: Dos.

Encargado de Asuntos Generales: Es aquel trabajador que tiene a su cargo la responsabilidad del funcionamiento de algún servicio (almacenes, etcétera) o la supervisión y el control de determinadas actividades generales (traslados, realización de inventarios generales, etc.).

El complemento individual, mientras se desempeñe esta actividad, será de 207.000 pesetas al año. Número de dotaciones: Dos.

Otros complementos de especial responsabilidad:

a) Titulados superiores (230.760 pesetas). Número de dotaciones: Cinco.

b) Diplomados universitarios (124.608 pesetas). Número de dotaciones: Una.

Complemento de turnicidad:

Número de dotaciones	Valor individual — Pesetas
1. Encargado	201.204
4. Oficial 2.º Oficios (Of. Especial CICE)	153.132
6. Subalternos (operario CICE)	134.076
8. Personal de mantenimiento	172.368

Complementos personales no absorbibles:

Número de dotaciones	Valor individual — Pesetas
7. Administrativo superior	50.748

ANEXO III

Valor hora extra

Nivel	Pesetas
1	2.843
2	2.506
3	2.347
4	2.113
5	1.877
6	1.776
7	1.580
8	1.409
9	1.331

ANEXO IV

Definiciones de las categorías profesionales del personal laboral

Grupo 1.º Personal administrativo:

1.1 Titulados:

1.1.1 Titulado Grado Superior: Es quien, en posesión del correspondiente título de Grado Superior, esté 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 del de Técnico de Grado Medio, esté 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 Administrativo superior: Es quien, con título de BUP o equivalente, bajo la dependencia del Jefe de la Unidad Administrativa, desempeña con iniciativa y responsabilidad en las oficinas de las Unidades Administrativas puestos de trabajo para los que se requieren conocimientos amplios de técnicas administrativas. Podrá dirigir y adoptar las medidas oportunas para la ordenación y ejecución de tareas, orientando y distribuyendo los trabajos correspondientes al personal que —en su caso— de él pudiera depender.

1.2.2 Jefe de Control: Bajo la dependencia funcional del Área de Seguridad del Departamento realiza las funciones siguientes:

Ordenación y reparto del trabajo al personal de los distintos grupos de control.

Control de entrada y salida de personas, vehículos, material y enseres del Ministerio con registro correspondiente.

Confección de datos estadísticos de los visitantes significativos, individuales o en grupos.

Ordenación y custodia de los aparcamientos de los vehículos del Ministerio.

Propuesta y expedición de tarjetas de control y estacionamiento de automóviles.

Solución de incidentes que se produzcan en las distintas puertas y aparcamientos.

Colaborar en la adopción de soluciones en caso de emergencia producidas por incendios, inundaciones, amenazas de bombas, explosiones, etcétera.

Cuantas otras se estimen necesarias en orden a la función de seguridad que tienen encomendada.

1.2.3 Oficial 1.º 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.

Para el desarrollo de sus funciones podrán utilizar equipos y programas informáticos a nivel usuario.

1.2.4 Oficial 2.º administrativo: Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de 1.ª, realiza trabajos de carácter secundarios 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 y el manejo de máquinas calculadoras, pudiendo utilizar para el desarrollo de sus funciones equipos y programas informáticos a nivel usuario, asimismo, realizará funciones de registro de entrada y salida de correspondencia.

1.2.5 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 documentación.

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.

Para el desarrollo de sus funciones se podrá exigir la utilización de programas informáticos a nivel usuario.

1.3 Especialistas de Máquinas de Oficina:

1.3.1 Operador de 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 Telefonista: 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 2.º Personal de laboratorio:

2.1 Analista de Laboratorio: Es quien, con formación equivalente a BUP o bien EGB complementada con Formación Específica de carácter profesional, se le encomienda la realización de análisis de laboratorio con la correspondiente preparación de muestras y reactivos, rendición de resultados y cumplimentación de informes relacionados con su tarea y con su categoría profesional. Utilizará para ello el material técnico adecuado de que se dispone en el laboratorio. Será responsable de su uso, cuidado y calibración del material y aparatos de laboratorio.

2.2 Auxiliar de limpieza de laboratorio: Es el trabajador que ejecuta, según instrucciones y con un alto grado de dependencia, labores de limpieza y mantenimiento del material y equipos, así como de las instalaciones en que realiza sus funciones.

Grupo 3.º Personal de arquitectura y delineación:

3.1 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.

Grupo 4.º Personal de conservación y oficios varios:

4.1 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.

4.2 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.

4.3 Oficial 2.º de Oficio: Es quien, estando en posesión de los conocimientos y experiencias constitutivos de su oficio, desempeña las funciones propias del mismo, las cuales, en su caso, vienen detalladas en las ordenanzas laborales o normas de aplicación específica a cada caso. Asimismo realizará 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.

Se reconoce la especialidad de Oficial Especializado de CICE dentro de esta categoría. Las funciones que corresponden a dicha especialidad son las siguientes:

Siguiendo las instrucciones de sus superiores del CICE realizará las labores auxiliares, consistentes en la toma de muestras, separación, recogida, acarreo y apertura de los embalajes o envases de las mercancías sujetas a inspección de calidad, de exportación e importación, colaborando en su estiba y desestiba, y en la realización de las tareas auxiliares de laboratorio y administrativas subsiguientes a la inspección, tales como precintado, marcado, recuento y rechaces, cumplimentado de certificaciones, recogida y entrega de los demás documentos justificativos correspondientes, pudiendo utilizar para el desarrollo de sus funciones equipos y programas informáticos a nivel usuario.

Serán responsables de mantener las instalaciones y locales en las debidas condiciones de uso.

4.4 Limpiador/a: Es el trabajador o trabajadora encargado 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 5.º Personal subalterno:

Subalterno: Es el trabajador, en su caso uniformado, que realiza las siguientes taras segun su especialidad.

Especialidades:

5.1 Ordenanza: Es aquel trabajador uniformado que realiza las siguientes tareas: Vigilancia y custodia en general; recepción e información al público; porteo y transportes con vehículos, confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones; franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia y paquetes; realizar los encargos que se le encomienden dentro y fuera del edificio; carga y descarga de material de oficina no inventariable; manejo de máquinas reproductoras sencillas, al servicio de una Unidad Administrativa y fuera del ámbito de instalaciones específicas de reprografía, apertura y cierre de los locales, haciéndose cargo de las llaves en los centros donde sea necesario y así se disponga por el Jefe del mismo, así como aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sean encomendadas.

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

5.3 Conductor de vehículos motorizados: Es el trabajador que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, ejecuta las funciones que le encargue 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.

5.4 Operario de CICE: Es el trabajador que, siguiendo las instrucciones de sus superiores del CICE, realice labores auxiliares como toma de muestras, recogida, acarreo y apertura de embalajes o envases de las mercancías sujetas a inspección de calidad, en su exportación e importación, colaborando, en su caso, en la estiba y desestiba, en la realización de las tareas auxiliares de laboratorio, precintado y recogida de documentos justificativos correspondientes; cuidará de mantener en las debidas condiciones de uso y limpieza las instalaciones y locales en los que se realiza dicha inspección.

El Operario de CICE circunstancialmente también realizará las funciones propias del Ordenanza en aquellos centros en los que no exista personal de dicha categoría o el titular se encuentre ausente por cualquier motivo.

5.5 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.

Grupo Sexto. Personal de informática:

6.1 Técnico de Sistemas: Es quien, en posesión del título de Grado Superior o equivalente, con preferencia por el obtenido en una Escuela Superior o Facultad con especialidad informática, tiene a su cargo las siguientes funciones:

Analiza aspectos detallados de los sistemas, incluyendo requerimientos de entrada y salida, flujos de información, necesidades de «hardware» y «software» y métodos alternativos de resolución de problemas.

Analiza el «software» básico existente y determina la configuración óptima requerida por la instalación.

Elabora los procedimientos normalizados para el desarrollo y mantenimiento del «software» básico.

Dirige el diseño, la programación, las pruebas y el mantenimiento del «software» básico o de soporte.

Define los procedimientos de seguridad y control del sistema.

Planifica la modificación e instalación del nuevo «software» básico asegurando su adaptación a los sistemas actuales.

Supervisa el control sobre las aplicaciones en explotación y su impacto en el sistema.

Implementa los cambios o modificaciones en el «software» básico minimizando los efectos adversos sobre las operaciones de producción o los sistemas en desarrollo.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

6.2 Analista-Gestor de Sistemas: Es quien, en posesión del título de Grado Medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Dirige funcionalmente proyectos de desarrollo de aplicaciones.

Supervisa la elaboración de la documentación de las aplicaciones y los manuales de operación de los usuarios.

Supervisa el mantenimiento de las aplicaciones en explotación a través de las modificaciones y de las pruebas necesarias.

Supervisa la formación de usuarios en las aplicaciones nuevas o modificadas.

Se responsabiliza de planificar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los sistemas informáticos.

Analiza las aplicaciones en explotación para identificar problemas o para su optimización.

Analiza las necesidades definidas en el análisis funcional y en el diseño del sistema lógico a través de las especificaciones.

Dirige la implantación y explotación de las redes de comunicaciones.

Dirige el desarrollo y utilización de las bases de datos.

Desarrolla los procedimientos normalizados para las tareas de programación.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que se posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

6.3 Programador: Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, tiene entre sus funciones:

Diseña, codifica, instala y mantiene programas de «software» básico o de soporte.

Asiste al Analista Gestor de sistemas en la elaboración de manuales de especificaciones técnicas y procedimientos para uso del personal de Explotación, Programadores y Usuarios.

Identifica problemas operativos en los programas de «software» básico e introduce las modificaciones necesarias.

Documenta los programas, incluyendo el manual de operaciones de las aplicaciones.

Actualiza y modifica programas existentes a partir de las especificaciones detalladas.

Apoya al Analista Gestor de sistema en la implantación y explotación de las redes de comunicaciones.

Apoya al Analista Gestor de sistemas en el desarrollo y utilización de las bases de datos.

Evalúa las incidencias que se produzcan en las operaciones de explotación.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

6.4 Monitor informático: Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, tiene entre sus funciones:

Realiza diagnósticos elementales para identificar problemas operativos.

Detecta y subsana los problemas operativos producidos en la transmisión de datos.

Evalúa las necesidades de «hardware» y «software» de informática.

Supervisa la asistencia técnica prestada a usuario y la resolución de problemas e incidencias en relación al «hardware» y «software» de informática.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

6.5 Auxiliar informático: Es quien, en posesión del título de BUP o equivalente, tiene entre sus funciones:

Colabora en la instalación y puesta a punto del «hardware» de informática.

Forma al usuario en el uso de las herramientas de «software» y en la utilización de los equipos de informática.

Asiste al usuario en la resolución de los problemas operativos que tenga con el «software» básico.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

6.6 Operador informático: Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, realiza las funciones de:

Ejecuta las tareas propias de operación de las unidades periféricas.

Realiza el control y mantenimiento de la biblioteca de soportes magnéticos (discos y cintas).

Controla la calidad de ejecución de los trabajos.

Interpreta los mensajes del soporte lógico del sistema o de los programas y aplicaciones; realiza las acciones necesarias para el manejo de los programas y aplicaciones.

Vigila la ejecución de los trabajos de ordenador.

Realiza cuantas actividades le son encomendadas en relación a la misión del puesto y para las que posee los conocimientos y experiencia o la formación necesaria.

15117 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 22 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.*

Advertidas erratas en el texto de la Resolución de 22 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 118, de 18 de mayo de 1998, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 16426, artículo 17, apartado b), párrafo tercero, donde dice: «Los sucesivos hijos tendrán derecho»; debe decir: «Los sucesivos hijos darán derecho».