

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25700 *RESOLUCION de 21 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y sus Organismos autónomos: Servicio de Publicaciones e Instituto Nacional del Consumo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y dos de sus Organismos autónomos: Instituto Nacional del Consumo y Servicio de Publicaciones, suscrito el día 16 de octubre de 1985 por la representación del Organismo y Comité de Empresa, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del 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 su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 50/1984 anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 21 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS: SERVICIO DE PUBLICACIONES E INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º.— Ambito Territorial y Personal

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo, y dos de sus Organismos Autónomos: Instituto Nacional del Consumo y Servicio de Publicaciones.

Artículo 2.º.— Ambito Temporal, vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de dos años a contar desde el 1.º de enero de 1985. De no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, quedará prorrogado tácitamente por períodos de un año. Sus aspectos económicos serán revisados anualmente. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1985.

CAPITULO II

COMISION DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

Artículo 3.º

Dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, con preside paritariamente por 6 representantes del Ministerio y 6 representantes de los trabajadores, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran este Instrumento jurídico y sus anexos, durante su vigencia.

Los miembros de la Comisión elaborarán un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma. La Comisión estará presidida por el Director General de Servicios del Departamento. Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine, de conformidad con la legislación vigente.

Esta Comisión, siempre que lo considere oportuno, podrá consultar a la Comisión correspondiente prevista en el Acuerdo Marco aquellos temas de interpretación que le sean planteados.

CAPITULO III

Artículo 4.º

La Organización del trabajo es facultad específica de los Centros Directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

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

1. Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas Unidades Administrativas.
2. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
3. Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les sean presentadas por los representantes.

CAPITULO IV

PROVISION DE PLAZAS, CONTRATACION E INGRESO

Artículo 5.º

La selección del personal laboral se efectuará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan se proveerán mediante los turnos de traslado, promoción y libre, según se especifica en los números siguientes:

1.º Turno de traslado.— La totalidad de las plazas vacantes en cada categoría se ofertarán por concurso de traslado al que tendrá acceso el personal del mismo grupo y categoría de las plazas ofertadas. A estos efectos, por la Subsecretaría del Departamento se efectuará la oportuna convocatoria que adoptará la forma de concurso de méritos en el que serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos en la forma en que la propia convocatoria determine. La convocatoria incluirá también las vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma.

2.º La Subsecretaría del Departamento autorizará las permisos que sean solicitados por el personal laboral siempre y cuando los solicitantes reúnan los siguientes requisitos:

- Desempeñar plazas del mismo grupo y categoría.
- Que la diferencia de servicios reconocidos a efectos de antigüedad entre los solicitantes no excede de cinco años.
- Que a ninguno de los solicitantes le faltan menos de siete años para la jubilación forzosa.

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

3.º Turno de promoción.— Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría una vez celebrado el turno de traslado a que se refiere el número anterior.

Tendrán acceso al turno de promoción los trabajadores incluidos en el convenio que se encuentren en posesión de la titulación exigida.

En la convocatoria, que adoptará la forma de concurso de méritos y se efectuará por la Subsecretaría del Departamento, serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos en la forma que la propia convocatoria determine.

Podrá establecerse en la convocatoria que los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupo distinto al de las convocadas, superen, como requisito previo a su admisión al concurso, una prueba de aptitud cuya valoración no será tomada en consideración como mérito.

4.º Las convocatorias de concurso de méritos, tanto para el turno de traslado como para el turno de promoción, requerirán informe favorable de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia, y se adaptarán a los principios generales que fija la Comisión prevista en el punto III. 4 del Acuerdo Marco.

5.º Turno libre.— Se cubrirán por este sistema las plazas vacantes de cada categoría una vez celebrados el concurso de traslados y el turno de promoción a que se refieren los apartados 1 y 3. La convocatoria podrá prever el incremento de las plazas anunciadas en el número de ellas que queden vacantes en la misma categoría en la selección por turno de promoción.

La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la oferta de empleo público.

Artículo 6.º

A los Organos de Selección se incorporará un representante del personal laboral.

Artículo 7.º

La edad mínima de admisión al trabajo será la fijada en la normativa vigente.

Artículo 8.º

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 9.º

El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta para los trabajadores de cualificación u oficialita, incluido el personal administrativo, y en tres meses, para el personal titulado.

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

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

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 10.º

Los Grupos y Categorías profesionales, con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, se contienen en el Anexo I.

Artículo 11.º

Las reclamaciones específicas sobre reclasificaciones profesionales serán presentadas y tramitadas con arreglo a lo señalado en el artículo 57.

Artículo 12.º

Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales que se contengan en las definiciones de las mismas en el Anexo I.

Artículo 13.º

La creación y modificación de plantillas, así como el establecimiento de nuevos Grupos y Categorías profesionales será competencia de la Subsecretaría del Departamento, previo informe de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.

En la elaboración y revisión de plantillas se incluirán los puestos de trabajo de las distintas especialidades que se precisan en el Departamento. Si alguna de ellas especialidad no contemplada en el Anexo I, será objeto de especialización hasta que se incluya su definición específica.

Artículo 141

Para la realización del trabajo de superior categoría, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes, será imprescindible el informe previo del Comité de Empresa.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría laboral, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, puede reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada, siguiendo al efecto la tramitación establecida en el artículo 57.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior por haberse producido la correspondiente vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna.

La Administración estará obligada a incluir la vacante en el primer concurso que se convoque.

Artículo 151

Si por necesidades perentorias e imprevistas de la actividad productiva, el Centro Directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso, no superior a dos meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de rivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

El citado destino se acordará por la Subsecretaría del Departamento y se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de empresa con cinco días de antelación al inicio de las funciones correspondientes. Toda ampliación del tiempo que en un principio se consideró imprescindible o de los dos meses indicados requerirá el informe favorable del Comité de Empresa.

Artículo 161

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

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

Artículo 171

Durante el periodo de gestación, si la mujer trabajadora desarrolla tareas que pueden ser perjudiciales para su salud o la del nasciturus, será trasladada a puesto de trabajo adecuado a su estado, previo informe de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO VI**FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL****Artículo 181**

1. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración, de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y 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 de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 191

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

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

Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

CAPÍTULO VII**JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO****Artículo 201**

1. La jornada de trabajo supondrá la prestación de servicios durante treinta y siete horas y media semanales, sin mena de la productividad obtenida con anterioridad a la vigencia del Convenio. El horario se acomodará al establecido por la Instrucción de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 21 de diciembre de 1.983 y cualquier modificación del mismo exigirá acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2. Los horarios especiales serán establecidos por la Subsecretaría del Departamento atendiendo al procedimiento fijado en la citada Instrucción. En la medida que las propuestas afecten a plazas de personal laboral se requerirá informe del Comité de Empresa.

3. Se considerará incluido en el total de la jornada el tiempo de transporte hasta el Centro de Control y Análisis de la Calidad ubicado en Barajas, que en la actualidad está fijado en 30 minutos por viaje.

CAPÍTULO VIII**VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 211**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de junio e septiembre.

Artículo 221

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

Artículo 231

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

CAPÍTULO IX**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 241**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de cien días naturales consecutivos, distribuidos a opción de la interesada, antes o después del parto.
- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación de servicio.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 251

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, cuando éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

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

Artículo 261

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que suponga la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 271

Los supuestos de extinción del contrato de trabajo son los regulados en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 281**

Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según correspondiere, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 291

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público y con los compañeros u subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, o no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días en un mes.

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

4.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de los que se derivan o puedan derivarse perjuicio grave para el servicio.

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

b.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.

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

b.10 La distinción continuada y voluntaria en el cumplimiento de trabajo normal o peculiar.

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

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

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos e asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan estado sancionados por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deshonestidad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta contraria de dolo o dejación.

c.2 El ejercicio independiente individual o colectivo.

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

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

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

c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 309

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

a) Por faltas leves:

- Advertencia por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Suspensión proporcional de las prestaciones correspondientes al tiempo que no haya sido percibido por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de abasto por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo uno o tres años.

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

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la intervención previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oído el interesado en el mismo.

Artículo 310

Los 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 disciplinario en su curso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin contar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 320

Los jefes o superiores que tomen o encubran las faltas de sus subordinados incurren en responsabilidad y sufrirá la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, participación y el servicio, atendido a la dignidad de la administración y retrocedencia o reiteración de dicha conducta o encubrimiento.

Artículo 325

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que se pongan en falta de respeto a su integridad o a la consideración de su dignidad burocrática o laboral. La administración, a través del órgano directivo al que afectare el hecho, deberá dar la oportuna información e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 326

1. La constitución, organización y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 402/1971, de 2 de mayo, así como las normas que con carácter específico publiquen establecidas.

2. La Administración habilitará los medios necesarios para el ejercicio cumplimiento de sus citadas normas, remediando experimentalmente a los criterios establecidos en el apartado 1º del artículo anterior.

CAPÍTULO XIII
RETRIBUCIONES

Artículo 329.- Estructura Salarial

El Salario de los trabajadores afectados por el presente convenio, estará constituido por los siguientes conceptos:

a) SALARIO LEONÉS

a) Salario Base

b) Complementos Salariales:

1. Personales:

1.1. Antigüedad

1.2. Complemento Personal de Transitorio.

2. De puesto de trabajo:

2.1. Especial Qualificación Informática.

2.2. Peligrosidad, Ponderación y Toxicidad.

3. De veinticuatro períodos Superior a un mes: Pagar Extraordinarias.

b) SALARIO EN ESPECIE

Artículo 345.- Salario Base

El Salario base de los trabajadores comprendidos en este convenio será el que corresponde al nivel económico de cada categoría, según se establece en el Anexo I, de acuerdo con los siguientes importes mensuales:

Nivel 1	104.676 Ptas. mensuales.
Nivel 2	86.293 Ptas. mensuales.
Nivel 3A	76.521 Ptas. mensuales.
Nivel 3B	63.372 Ptas. mensuales.
Nivel 4	58.801 Ptas. mensuales.
Nivel 5	54.230 Ptas. mensuales.

Artículo 377.- Antigüedad

El personal afectado por este convenio percibirá 2.500 Ptas. mensuales en concepto de complemento de antigüedad, por cada 3 años de servicio efectivos.

Los derechos económicos de este complemento se harán efectivos por mensualidades completas, y se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplieren o bien a los tres años de servicios reconocidos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 337.

Artículo 346.- Complemento Personal Transitorio

Si de la aplicación de lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera resultase una retribución personal para 1.985 superior a la derivada de aplicar el régimen retributivo establecido en el presente convenio, el exceso resultante tendrá la consideración de complemento personal y transitorio, abonable a partir de 1 de enero de 1.986 con cualquier mejora retributiva hasta un máximo de un 20% de la misma.

La nueva antigüedad perfeccionada no tendrá la consideración de incremento retributivo a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

Este complemento se devengará mensualmente en doceavas partes.

Artículo 395.- complemento de Especial Qualificación Informática

Tendrá derecho a este complemento los trabajadores que presten servicios efectivos en funciones de carácter informático, con independencia de la categoría profesional que tengan reconocida y en la cuantía que corresponde según la siguiente tabla:

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

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá único y exclusivamente mientras que el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto cualificado, y no responderá la compensación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puestos que no reúnan las condiciones que dan lugar a este complemento.

La Subsecretaría del Departamento determinará el puesto de trabajo informático que corresponde a cada trabajador, previo informe de la Comisión de Interpretación, Estudios y Vigilancia.

Artículo 400.- Complemento de Peligrosidad, Ponderación o Toxicidad

En razón de la peligrosidad, ponderación o toxicidad, los puestos de trabajo del Laboratorio de la Escuela Nacional de Sanidad, del Centro de Control y Análisis de la Calidad y de los Talleres de la Sede Central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 9.000 Ptas. anuales.

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

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá único y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no se pondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puestos que no reúnen las condiciones que dan lugar a este complemento.

La Subsecretaría del Departamento, a propuesta del Jefe de la Dependencia, determinará la aplicación de este complemento a cada trabajador que desempeñe puestos de trabajo en los que se den las circunstancias de peligrosidad, toxicidad o toxicidad, previa informe de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.

Artículo 411.- Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán con las retribuciones de junio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria será de una mensualidad de salario base y de complemento de antigüedad.

Artículo 421.- Personal con Jornada inferior a la normal

El personal que tenga reconocido una jornada de trabajo inferior a la día - puesto en el artículo 20º, percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada.

Artículo 431

El pago de las retribuciones, que será mensual, se efectuará en los últimos días hábiles del mes y se realizará mediante cheque nominativo o transferencia bancaria en los Servicios Centrales, y por transferencia bancaria, en todo caso, en los Servicios Periféricos.

En los casos de toma de posesión o cese en el servicio activo, las retribuciones se liquidarán por los días del mes efectivamente trabajados, salvo cuando el cese sea por jubilación o fallecimiento en cuyo caso se acreditará el mes completo.

Las pagas extraordinarias se devengarán, cada una de ellas, por doceavas partes, según el número de meses en los que se ha prestado servicio. En el caso de toma de posesión se computará el número de meses transcurridos desde la misma hasta la fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias. En el caso de cese en el servicio activo se computarán los meses transcurridos desde el abono de cada una de las dos últimas pagas extraordinarias percibidas hasta la fecha de efectividad del cese. Las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, salvo cuando por necesidades del Servicio, el personal cese en el servicio activo sin haber disfrutado de las mismas. En este caso se abonará el importe que resulta de multiplicar la doceava parte de una mensualidad por el número de meses transcurridos entre el uno de enero y la fecha de cese. Las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

La Subsecretaría del Departamento pondrá a disposición de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia, cuando ésta lo solicite, las nóminas del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 441.- Salario en Especie

Por el Ministerio de Sanidad y Consumo se facilitará al personal de los grupos que se indican la siguiente ropa de trabajo:

1. Personal Subalterno: Dos uniformes completos cada dos años, uno de invierno y otro de verano, que constará cada uno de ellos de:

- Una Chaqueta
- Un pantalón
- Dos camisas
- Una corbata
- Dos pares de calcetines
- Un par de zapatos

Complementos:

- De verano: Dos camisas y una corbata cada año.
- De invierno: Un par de zapatos y dos pares de calcetines cada año.

2. Personal de Oficina: Lo mismo que el personal subalterno y además, un equipo de trabajo al año, que consta de dos uniformes compuestos por chaquetilla y pantalón, o dos pares blancos o azules.

3. Vigilantes de aparcamiento y Conductores: Lo mismo que el personal de oficinas, más una prenda de abrigo cada tres años.

4. Limpiadoras: Dos batas y una par de guetos al año.

5. Personal de Laboratorio: Dos batas blancas anuales.

Artículo 451.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento de un setenta y cinco por ciento sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos o en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas) se abonarán con un incremento del 100% sobre el resto de las horas extraordinarias.

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

Se reducirá al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Para la determinación del salario-hora se utilizará la siguiente fórmula:

SBM = 12 * GEA + A + CS
(365 - D - F - V) x Jornada Diaria

En la que:

- SBM = Salario Base Mensual.
GEA = Gratificaciones Extraordinarias Anuales.
A = Antigüedad.
CS = Complementos Salariales.
D = Número de Domingos al año.
F = Número de Festivos abonables al año.
V = Número anual de días de vacaciones.

Artículo 461.- Indemnizaciones por razón del servicio.

El Personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio tendrá derecho a

la percepción de dietas y gastos de viaje cuando por razón del servicio deba efectuar desplazamientos a localidades distintas a aquella donde preste sus servicios.

Las indemnizaciones se devengarán en las mismas condiciones y cuantías establecidas para los funcionarios públicos por el Real Decreto 1344/84, de 4 de Julio, y normas complementarias y de desarrollo, quedando los trabajadores, según los niveles de las categorías de las plazas, asimilados a los grupos establecidos en el Anexo I del citado Real Decreto que se indican:

Table with 2 columns: Nivel (1 y 2, 3A y 3B, 4 y 5) and Grupo (2º, 3º, 4º)

CAPITULO XIII

ACCION SOCIAL

Artículo 471.- Anticipos reintegrables a largo plazo

El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta un importe de tres mensualidades del salario. La concesión se efectuará en su caso, según el informe que apruebe la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia y la amortización se realizará en un plazo máximo de dieciocho meses.

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

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

Artículo 481.- Anticipos a cuenta

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

Artículo 491.- Baja por enfermedad

A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de baja por enfermedad, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

En este período el trabajador tendrá derecho a que el Ministerio le abone el 80% de la retribución complementaria, la diferencia existente entre la remuneración que le corresponde en activo y la prestación por incapacidad laboral transitoria otorgada por la Seguridad Social, de forma que se garantice al trabajador su salario íntegro, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudiera producirse.

El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluripensado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración bruta en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resulta superior a su remuneración bruta mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe propuesta que inicia el expediente de invalidez, por esta razón la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discretionalmente el derecho a percibir remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo primero de este artículo. La propuesta de prórroga se hará por el Centro Directivo al que se encuentra adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y que requerirá informe previo del Comité corporativo y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

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

CAPITULO XIV

FINCIENTO DEL EMPLEO

Artículo 501

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir Bolsas de Empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta que se hayan creado por transformación de las sancionadas vacantes.

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

Artículo 511

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa vigente.

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

A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los Organismos correspondientes de la Seguridad Social. Si se solicita con posterioridad se concederá la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediata inferior.

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

CAPITULO XV

DEPÓSITOS DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 521.- Comités de Empresa y Delegados de Personal

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, además de todas las atribuciones conferidas en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, de 10 de mayo, y de todas disposiciones legales vigentes a que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia, tendrán los siguientes derechos:

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

2. Derecho a la utilización de fotocopiadora y multcopista para uso interno del Comité y Delegados en materia laboral.

3. Se facilitarán a los Comités de empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estuzen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones de anuncio ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los trabajadores.

4. Dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número será el que establece el Estatuto de los Trabajadores. Las horas sindicales reconocidas a los miembros de los Comités y Delegados no engloban las horas invertidas por los mismos en reuniones celebradas a petición de la empresa.

5. Posibilidad de computar globalmente dentro de los Comités de Empresa y con comunicación expresa a la Dirección del Centro las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de los miembros.

6. Los miembros del Comité de Empresa que sean asignados en su seno al efecto tendrán derecho a figurar como representantes del mismo en las comisiones paritarias reguladas en el presente Convenio.

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

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

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

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

Tendrán información de los presupuestos de gastos del personal laboral y, trimestralmente, tendrán información del número de horas extraordinarias, de los trabajadores que las hayan realizado, así como del importe global de estas horas.

- 11. Emitir informe en materia de:
 - Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.
 - Plantillas.
 - Sistemas de control de rendimientos y plusas.
 - Procedencia de plusas por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
 - Sanciones y despidos.
 - Modificaciones de las condiciones de trabajo.
 - En cuantos casos sean requeridos por la Subsecretaría del Departamento.

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

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

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

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

16. El incumplimiento de las obligaciones señaladas para los miembros de los Comités y Delegados será comunicado a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia para la adopción de las medidas pertinentes.

17. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

Artículo 522.- Del Comité Intercentros

Con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo, existirá un órgano constituido por 5 miembros elegidos por y entre los miembros de los diferentes comités de empresa existentes en los centros de trabajo.

Serán elegidos proporcionalmente al número de trabajadoras de cada centro. Sus miembros tendrán derecho a:

- 1. Percibir las dietas y gastos de desplazamiento reglamentario cuando sean convocados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
- 2. A disfrutar cada uno de sus miembros de un plusamiento de 20 horas anuales, independientemente de las horas que posean como miembro de un comité de empresa de centro de trabajo.

Este Comité se constituye como órgano colegiado de gestión y representación de todos los trabajadores del Ministerio de Sanidad y Consumo para cuestiones de índole laboral y circunscritas al ámbito del convenio colectivo del personal laboral

del Ministerio de Sanidad y Consumo que afecten a dos o mas centros de trabajo. Cuando la cuestión afecte a un solo centro de trabajo, la competencia para conocer y resolver sobre ella corresponderá a la representación legal de los trabajadores del Ministerio en dicho centro.

Cada miembro de dicho Comité podrá acumular mensualmente hasta un máximo de 82 horas, pero respetando en todo el anual correspondiente.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

- 1. Conocer, antes de su publicación, las bases generales de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto de promoción de traslado, como libres, pudiendo formular observaciones no vinculantes en el plazo de siete días.
- 2. Ser informados trimestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como de las dietas, y amonesta de las que efectivamente se han realizado.
- 3. Ser oídos en las decisiones y sobre las cuestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de diez días, transcurrido el cual se entenderá decayido en su derecho.
- 4. Conocer la situación de la plantilla y vacantes trimestralmente, debiendo ser escuchado para la provisión de dichas plazas.

Artículo 523.- De la Comisión Negociadora del Convenio

Para la negociación o revisión del Convenio se constituirá una Comisión cuyos miembros gozarán de las mismas competencias y garantías que los miembros de los Comités de Empresa y que quedará suprimida con la publicación en el Diario Oficial correspondiente del texto del mismo.

Artículo 524.- De las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales pertenecientes a una Central Sindical legalmente constituida tendrán derecho a actuar como tales y, además, podrán realizar las actuaciones siguientes:

1. Nombrar un delegado cuando el número de afiliados alcance el 5% del total de la plantilla laboral por cada centro; un delegado más si supera el 7,5%. Estos podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y gozarán de las mismas garantías.

2. Los delegados de las Secciones Sindicales podrán representar a sus afiliados en todas las gestiones necesarias ante la Dirección. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para actividades sindicales se fija en el punto anterior.

3. Los afiliados a una Sección Sindical tendrán derecho a obtener excedencias durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al Centro de Trabajo, cuando ésta exija plena dedicación. Esta excedencia tendrá una duración mínima de seis meses y, a su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

Transcurridos treinta días desde su cese en el cargo sindical sin haber sido citado su reintegro, se considerará rescindido el contrato de trabajo.

4. Las Secciones Sindicales tendrán derechos similares a los reconocidos a los Comités de Empresa para la utilización de un tablón de anuncios en el que fijarán sus notas y circulares debidamente selladas por los Centrales Sindicales respectivos. Igualmente podrán utilizar el local destinado para el Comité de Empresa cuando se encuentre disponible.

5. Las Secciones Sindicales, al igual que los Comités de Empresa conocerán y podrán consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas que los hayan producido.

CAPITULO XVI

OTRAS MATERIAS

Artículo 525

La Subsecretaría del Departamento está obligada a entregar al trabajador y a su instancia, certificado acreditativo de tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, sueldos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral, de la que tenga constancia el Departamento.

Artículo 526

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Subsecretaría del Departamento, en el plazo de 15 días a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motiva. En este escrito, se hará constar:

- a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- b) Hechos, razones y súplicas en que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará ante la Dirección General de Servicios. Después de practicarse por dicho Centro Directivo las pruebas que hayan podido proponerse, se elevará previo informe del Jefe o Director del Centro donde presta servicios el reclamante y del Comité correspondiente, a la Subsecretaría del Ministerio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de su presentación.

La Subsecretaría del Ministerio resolverá notificando el acuerdo directamente al interesado, al Comité, a la Dirección General de Servicios y al Centro Directivo correspondiente. No procede ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por la Subsecretaría, sin perjuicio de las acciones y requisitos que para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo reconoce la legislación vigente.

Artículo 527

1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 28 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pueda resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previaente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 598/1985.

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

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán considerados como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio.

Disposición Adicional 1ª

Lo previsto en el artículo 30ª sobre el complemento personal y transitorio será de aplicación en defecto de otras normas más favorables que para el personal le boral dicte el Ministerio de Hacienda, que serán de aplicación, en su caso, en los términos que las mismas prevean.

Disposición Adicional 2ª

Por la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia se procederá al estudio de la posibilidad de establecer complementos retributivos o determinados puestos de trabajo en atención a especiales condiciones de dificultad técnica o responsabilidad.

Disposición Adicional 3ª

No podrá trasladarse con carácter forzoso a ningún trabajador de uno u otro de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, salvo en el caso de sanción disciplinaria previsto en el Capítulo K.

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

La movilidad del personal que pueda producirse por necesidades paritarias del Servicio, siempre que se produzca dentro del mismo Centro de Trabajo y no suponga una modificación sustancial de las condiciones del mismo no requerirá el plazo de preaviso de 2 días.

Disposición Transitoria 1ª

No obstante lo previsto en el Artículo 2º sobre la revisión anual de los aspectos retributivos del Convenio, el importe del complemento de antigüedad, fijado en 2.500 Ptas. por cada trienio en el Artículo 37º permanecerá invariable durante el período inicial de vigencia de este Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria 2ª

Cuando la antigüedad percibida a 31 de diciembre de 1.984, por el personal integrado en el presente Convenio sea diferente en su cuantía a la devengada en aplicación de lo dispuesto en el artículo 37º el importe a acreditar será el que resulte de lo indicado con los siguientes supuestos:

- a) El personal que perciba por antigüedad un importe inferior al fijado en el presente Convenio, devengará desde el día primero de enero de 1.985, 2.500 pesetas mensuales por cada 3 años de servicio reconocidos.
- b) El personal que perciba por antigüedad un importe superior al fijado en el presente Convenio, consolidará dicho importe a 31 de diciembre de 1.984.

La nueva antigüedad que se perfeccione desde 1º de enero de 1.985, se devengará en la cuantía establecida en el artículo 37º.

Disposición Transitoria 3ª

Se garantiza para 1.985, al personal integrado en este Convenio, un incremento mínimo de sus retribuciones anuales de 1.984, según el nivel económico correspondiente a la categoría en que se encuentra adscrito, en las cuantías anuales señaladas a continuación:

Nivel 1	69.644 Ptas. anuales.
Nivel 2	73.734 Ptas. anuales.
Nivel 3A	60.256 Ptas. anuales.
Nivel 3B	53.397 Ptas. anuales.
Nivel 4	49.545 Ptas. anuales.
Nivel 5	45.694 Ptas. anuales.

Disposición Final

El personal procedente del extinguido organismo autónomo R.C.S.E. que tuviera reconocido en el Convenio Colectivo que les era de aplicación los premios de permanencia, podrán acogerse a la condición más beneficiosa, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

GRUPO 1ª.- PERSONAL DE ADMINISTRACION

Titulado Superior (Nivel 1)

- Titulación equivalente Grupo A Ley 30/84.

Es el trabajador que ejerce una actividad propia de una peculiar carrera o profesión, con funciones de gestión y estudio de nivel superior.

Titulado Medio (Nivel 2)

- Titulación equivalente Grupo B Ley 30/84.

Es el trabajador que ejerce una actividad propia de su titulación, con funciones de apoyo y gestión de nivel medio.

Jefes de Administración (Nivel 3A)

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador que desempeña funciones administrativas normales de tránsito y colaboración no asignadas a los niveles superiores.

Oficial Administrativo (Nivel 3B)

- Titulación equivalente Grupo D Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de limitada iniciativa, tales como el manejo de máquinas, redacción de documentos, ordenación de archivos, mecanografía, cálculos de complejidad media y similar.

Auxiliar Administrativo (Nivel 4)

- Titulación equivalente Grupo J Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de nivel inicial, tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y similares.

GRUPO 2ª.- PERSONAL SUBALTERNO, DE VIGILANCIA Y CONTROL

- Titulación equivalente Grupo E Ley 30/84.

Recepcionista Jefe (Nivel 3A)

Es el trabajador que se encarga de coordinar y dirigir el personal de recepción y control, con arreglo a las instrucciones recibidas.

Conserje Mayor (Nivel 3B)

Es el trabajador que ejerce la Jefatura del personal subalterno, de la unidad correspondiente y dirige el cumplimiento del cometido del mismo. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes de la unidad.

Recepcionista (Nivel 3B)

Es el trabajador encargado de recibir, orientar e informar a todas aquellas personas que visitan los edificios y de vigilar y controlar entradas y salida de objetos y material.

Vigilante Nocturno (Nivel 3B)

Es el trabajador que tiene a su cargo, durante la noche, la vigilancia de los locales de cada Centro de Trabajo.

Controlador (Nivel 4)

Es el trabajador encargado de la vigilancia de las puertas y accesos a los Centros de Trabajo, cooperando con el Recepcionista.

Conserje (Nivel 4)

Es el trabajador que ejerciendo las tareas propias de la categoría, colabora con el Conserje Mayor en la vigilancia de los servicios subalternos.

Vigilante de Aparcamiento (Nivel 4)

Es el trabajador encargado de la ordenación, control y vigilancia de los vehículos estacionados en los Centros.

Ordenanza (Nivel 5)

Es el trabajador que ejerce las funciones de informe y orientación de los visitantes, entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares relacionadas con las actividades de la unidad.

GRUPO 3ª.- PERSONAL DE IMPRENTA

- Titulación equivalente Grupo E Ley 30/84.

Encargado del Departamento de Reprografía (Nivel 3A)

Es el trabajador que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de este departamento. Tiene a su cargo la puesta en marcha de los trabajos correspondientes, lleva el control de las tiradas, y responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

Operador de Offset (Nivel 3B)

Es el trabajador que posee los conocimientos necesarios para el manejo de una máquina de esta denominación y lleva a cabo su trabajo con la misma.

Operador de Fotocopiadora y Multicopiista (Nivel 4)

Es el trabajador encargado de la obtención de copias de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza de la máquina y la puesta a punto para su funcionamiento.

GRUPO 4ª.- PERSONAL DE PROYECTOS Y DELINEACION

Titulado Superior (Nivel 1)

- Titulación específica equivalente Grupo A Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza las funciones propias para las que habilita su titulación expedida por Escuela Técnica Superior.

Titulado medio (Nivel 2)

- Titulación específica equivalente Grupo B Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza las funciones propias para las que habilita su titulación expedida por Escuela Técnica de Grado Medio.

Delineante Proyectista (Nivel 3A)

- Titulación específica equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador que bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio, y provisto o no de modo sobre uno o más Delineantes de Primera, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio.

Además de los conocimientos exigidos al Delineante de Primera, deberá poseer los siguientes:

- Aritmética, álgebra, geometría y trigonometría.
- Dibujo de Perspectiva.
- Dibujo Cartográfico.
- Sombreados.
- Realización de planos topográficos, interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Nociones de legislación relativas a la construcción y Obras Públicas.

Delineante de Primera (Nivel 3B)

- Titulación específica equivalente Grupo C Ley 30/85.

Es el trabajador que bajo las órdenes de un Titulado Superior, Medio o Delineante Proyectista, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, y que además de los conocimientos exigidos al Delineante de Segunda, deberá poseer los siguientes:

- Álgebra
- Dibujo de proyecciones, taller y estructura.
- Levantamiento de croquis y planos.

Deliberante de Segunda (Nivel 4)

- Titulación específica equivalente Grupo D Ley 30/84.

Es el trabajador capacitado para ejecutar planos de conjunto y detalles precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aladas o elementos sencillos y trabajos de calceador.

GRUPO 5º.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOSJefe de Taller (Nivel 3A)

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

Oficial (Nivel 3B)

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

Ayudante de Oficio (Nivel 4)

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

GRUPO 6º.- PERSONAL DE LIMPIEZAEncargada General (Nivel 3B)

Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza del Centro de Trabajo, así como la coordinación, distribución y control de las tareas de las limpiadoras y es responsable del material de limpieza, reparte y control de éste.

Limpiadora Encargada de Grupo (Nivel 4)

Es la persona que tiene la vigilancia y organiza la distribución del trabajo de un grupo de limpiadoras, participando activamente en la limpieza.

Limpiadora (Nivel 5)

Es la persona que tiene encomendada la limpieza de las instalaciones del Centro de Trabajo.

GRUPO 7º.- PERSONAL DE DISTRIBUCIÓNEncargado del Almacén de Distribución (Nivel 3A)

Es el trabajador responsable del almacén que coordina y dirige al personal del mismo.

Especialista Manipulador de Primera del Almacén de Distribución (Nivel 3B)

Es el trabajador encargado de la distribución de material, que con dominio del oficio de manipulador, empaquetado, almacenado, atado y cosido, tiene capacidad para interpretar hojas de envío, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Manipulador de Almacén de Distribución (Nivel 4)

Es el trabajador que realiza funciones elementales dentro del Almacén de Distribución, y efectúa la distribución de ejemplares con arreglo a las hojas de envío que le son entregadas previamente.

Mozo Jefe (Nivel 4)

Es el trabajador que dirige y organiza las funciones de los mozos, sin perjuicio de su participación en las mismas.

Mozo (Nivel 5)

Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exige preparación previa, como traslado de mobiliario, libros, scarros de material, recados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, dentro o fuera del correspondiente Centro de Trabajo.

GRUPO 8º.- PERSONAL DE TELEFONOSTelefonista (Nivel 4)

Es el trabajador que atiende y está al cuidado de una central telefónica.

GRUPO 9º.- PERSONAL DE INFORMÁTICAAnalista (Nivel 2)

- Titulación equivalente Grupo B Ley 30/84.

Es el trabajador responsable informático que en contacto con los usuarios realiza los análisis orgánicos y funcionales de las aplicaciones e informatizar. Determina los criterios de programación, pruebas y explotación de las aplicaciones y de fine los ficheros a tratar.

Programador (Nivel 3A)

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en el ordenador.

Operador (Nivel 3B)

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla los órdenes recibidos para una explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

Grabador (Nivel 4)

- Titulación equivalente Grupo D Ley 30/84.

Es el trabajador cuya función es introducir en el ordenador los datos de las aplicaciones que le sean suministradas, para lo cual conocerá suficientemente el teclado y funciones de la máquina correspondiente.

GRUPO 10º.- ESPECIALIDAD DE OFICINA

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Relaciones Públicas (Nivel 3A)

Es el trabajador encargado de las relaciones públicas del Ministerio.

Traductor (Nivel 3A)

Es el trabajador encargado de llevar a cabo las traducciones necesarias que precise el Departamento.

GRUPO 11º.- PERSONAL DE LABORATORIOTitulado Superior (Nivel 1)

- Titulación equivalente Grupo A Ley 30/84.

Es el trabajador que desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación, dentro de las actividades de laboratorio.

Titulado Medio (Nivel 2)

- Titulación equivalente Grupo B Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza las funciones propias de su titulación dentro de las actividades de laboratorio, bajo la supervisión, en su caso, de sus superiores.

Ayudante Técnico (Nivel 3A)

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador que bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio.

Analista de Laboratorio (Nivel 3B)

- Titulación equivalente Grupo C Ley 30/84.

Es el trabajador que bajo la supervisión de sus superiores, realiza análisis de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones. Cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras y, en su caso, entiende los boletines de análisis.

Auxiliar de Laboratorio (Nivel 4)

- Titulación equivalente Grupo B Ley 30/84.

Es el trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en la realización de trabajos sencillos, se ocupa de mantener en perfectas condiciones el material e instalaciones de los puestos de trabajo, así como de su limpieza.

GRUPO 12º.- CATEGORIAS "A EXTINGUIDA"

- Personal procedente del Centro de Control y Análisis de la Calidad.

Técnico Jefe (Nivel 1)

Es el trabajador que dirige, dentro de cada unidad de laboratorio, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y da cuantas exigencias precise su intervención. Tiene mando directo sobre los Técnicos titulados y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

- Personal procedente de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (A.I.S.P.).

Analista Programador (Nivel 2)

Es el trabajador que realiza las funciones propias de su nivel, dentro del Grupo de personal de Informática.

Marstrero de Oficio (Nivel 3A)Encargado de Taller (Nivel 3A)

Son los trabajadores que desarrollan las funciones de su nivel dentro del Grupo de personal de oficios varios.

- Personal procedente de Medios de Comunicación Social del Estado (M.C.S.E.)

Jefe de Sección (Nivel 1)Administrador (Nivel 1)Jefe de Administración (Nivel 1)Tipógrafo Redactor (Nivel 2)Teclista (Nivel 3A)Oficial de Primera Linotipista (Nivel 3A)Oficial de Primera Teclista (Nivel 3A)Corrector de Composición (Nivel 3A)Oficial de Segunda Rotativas (Nivel 3A)Oficial de Segunda Reparación y Montaje (Nivel 3A)Jefe de Negociado (Nivel 3A)

Los anteriores trabajadores realizan funciones propias de su nivel, dentro del Grupo de Personal de Administración.

Repartidor (Nivel 4)

Es el trabajador que realiza funciones propias de su nivel dentro del Grupo de Personal Subalterno.

- Personal procedente del Servicio de Publicaciones

Jefe de Administración (Nivel 1)Encargado Administrativo (Nivel 2)

Son los trabajadores que realizan las funciones de su nivel, dentro del Grupo de Personal de Administración.