

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27363 *RESOLUCION de 8 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos, que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., CSIF y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Asuntos Sociales en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de noviembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO UNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS

TITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.— Objeto y ámbito de aplicación.

1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del personal laboral que presta servicios en territorio español en los diferentes Centros de Trabajo y Unidades Funcionales, centrales y periféricas, dependientes directamente del Ministerio de Asuntos Sociales, de sus Organismos Autónomos Instituto de la Mujer e Instituto de la Juventud y del Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía, con exclusión del personal laboral del Instituto Nacional de Servicios Sociales, que se regirá por su propio Convenio.

2. Ambito Personal.

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

Artículo 2.— Periodo de vigencia.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" hasta el 31 de diciembre de 1991, salvo sus efectos económicos, que tendrán validez desde el 1 de enero de 1990, y serán revisables con efectos del 1 de enero de 1991.
2. Se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes.
3. Podrá denunciarse por las partes firmantes con dos meses de antelación a la fecha en que finaliza su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

TITULO SEGUNDO

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION, Y ESTUDIO

Artículo 3.— Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

1. Como órgano de negociación permanente entre convenios y de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los dos meses siguientes a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", con sede en los Servicios Centrales (José Abascal, 39). Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará formada por las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en la misma proporción. Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá una vez cada dos meses, y siempre que causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de la mayoría de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.
2. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un Reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho Reglamento deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de la constitución de la citada Comisión.
3. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo, serán vinculantes para

las partes firmantes y objeto de publicación en los distintos Centros.

4. Las funciones de dicha Comisión serán:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Las que se le atribuyen expresamente en el Convenio y cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del mismo.
- d) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
- e) La definición de funciones y contenidos de categorías profesionales del personal de nueva creación o no recogidas por este Convenio, así como la propuesta de asignación del nivel económico correspondiente a las mismas.

5. Para resolver los asuntos de competencia de la Comisión se crearán cuantas Subcomisiones sean necesarias.

TITULO TERCERO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4.- Organización del trabajo.

1ª. 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 de los ámbitos administrativos y centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores/as y a los Sindicatos, de acuerdo con el ordenamiento vigente.

2ª. Se entenderá como Empresa el Ministerio de Asuntos Sociales; como Centro de trabajo al conjunto de

unidades funcionales dependientes directamente del Ministerio u Organismo Autónomo del ámbito de aplicación del Convenio en una misma localidad; y como Unidad Funcional cualquier dependencia en que el personal preste sus servicios.

TITULO CUARTA

PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

Artículo 5.- Principios de selección.

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

Artículo 6.- Procedimientos de provisión de vacantes.

La provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el ámbito de este Convenio, y que sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público, se realizará mediante los siguientes procedimientos y orden de prelación:

- 1ª. Concurso permanente y abierto de reingresos y traslados.
- 2ª. Concurso-oposición de ascenso.
- 3ª. Concurso-oposición libre.

Artículo 7.- Concurso permanente y abierto de reingresos y traslados.

1. Existirá un concurso abierto y permanente de reingresos y traslados a lo largo del periodo comprendido entre la fecha de la aprobación de la Oferta de Empleo Público y la de la convocatoria del Concurso-Oposición de Ascensos.

A lo largo de dicho periodo se podrán atender tantas peticiones de reingreso y traslado, por categoría y especialidad, como la suma de las plazas de dicha naturaleza aprobadas por la Oferta de Empleo Público y las plazas que resulten vacantes como consecuencia de los traslados concedidos.

2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, las peticiones de reingreso se atenderán a lo largo de

todo el año, siempre y cuando exista vacante correspondiente al mismo o inferior nivel que el que tenía asignado el/la trabajador/a antes de obtener la excedencia.

3. Las limitaciones establecidas en el punto 1. no serán de aplicación en el supuesto de que la plaza vacante sea alguna de las consideradas a amortizar en los Catálogos de Puestos, en las que, en todo caso, sólo se admitirán reingresos y traslados de personal laboral clasificado como a extinguir en los respectivos Catálogos.

4. Para el concurso de reingresos y traslados se aplicará el baremo que figura en el ANEXO I de este Convenio.

El traslado voluntario podrá concederse, únicamente, al personal fijo de plantilla que lleve desempeñando su puesto de trabajo, al menos, durante dos años.

5. En todo caso, existirá el siguiente orden de preferencia:

- 1°. Los trabajadores/as trasladados forzosamente, de acuerdo con el art. 71 de este Convenio.
- 2°. Trabajadores/as reingresados en distinto Centro o provincia, o en puesto correspondiente a categoría profesional inferior a la que se tenía asignada antes de obtener la excedencia.
- 3°. Trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria para atender al cuidado de hijo menor de 3 años (2º y 3º año).
- 4°. Trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades.
- 5°. Trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

De acuerdo con lo establecido en el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos de preferencia arriba indicados sólo operarán en el ámbito de cada Centro de trabajo de procedencia del trabajador.

6. Se considerarán como requisitos para poder solicitar vacantes, el pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo y ostentar la misma categoría y, en el caso del personal técnico-educativo y de oficios varios, también la misma especialidad,

7. Las solicitudes de reingreso y traslado, se dirigirán a la Dirección General Técnica y de Servicios o a las Secretarías Generales de los Organismos Autónomos, sin que sea necesario, para efectuar la solicitud, que el puesto esté vacante, aunque sí que figure incluido en el Catálogo de puestos de trabajo. Las solicitudes de reingresos, por su parte, deberán realizarse en los plazos y condiciones a que hace referencia el art. 32 del presente Convenio.

Transcurridos tres meses desde la fecha de registro de entrada de la solicitud correspondiente sin que la misma haya sido atendida, el/la trabajador/a deberá renovar la misma por escrito, en el caso de persistir en su interés.

8. Los Organos correspondientes examinarán y baremarán dichas solicitudes, que se atenderán, con ocasión de vacante, incluidas las producidas como consecuencia de traslados concedidos, dentro de las limitaciones temporales y cuantitativas indicadas en los puntos anteriores. Los acuerdos adoptados se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (en adelante C.P.V.I.E.) en la primera reunión que celebre con posterioridad a la fecha de los mismos.

9. Los destinos así adjudicados serán irrenunciables y el traslado se considerará voluntario sin que en ningún caso dé derecho a indemnización alguna.

Comunicada la adjudicación de nuevo destino, el/la trabajador/a deberá incorporarse al mismo en el plazo máximo de un mes, cuando éste suponga cambio de localidad, y de tres días, cuando, sea la misma localidad.

En el caso de reingreso de excedencia, el plazo para incorporación al destino será de un mes a partir de la notificación, en todos los supuestos, no siendo retribuido el periodo o plazo de incorporación.

Excepcionalmente, por razones del servicio, los Organos correspondientes que concedan el traslado o reingreso, podrán demorar la toma de posesión durante un periodo máximo de tres meses, o hasta la apertura del nuevo Centro, cuando el traslado haya sido concedido a una vacante situada en una dependencia pendiente de apertura.

Artículo 8.- Concurso-oposición de Ascensos.

1. Las vacantes resultantes del proceso regulado en el artículo anterior se ofertarán en Concurso-Oposición de Ascensos, con las limitaciones numéricas que establezca la correspondiente Oferta de Empleo Público.
2. Podrán concurrir a este concurso, previa convocatoria, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:
 - a) Ser trabajador fijo del Ministerio de Asuntos Sociales, o de cualquiera de los Organismos integrados en el presente Convenio, y
 - a.1) Ostentar igual, uno o dos niveles inferiores al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, dos años ininterrumpidos en su nivel, o bien,
 - a.2) Ostentar más de dos niveles inferiores y tener cinco o más años de antigüedad ininterrumpidos en su nivel.
 - a.3) También podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, ostenten, durante un periodo continuado de dos años, el nivel profesional inmediatamente inferior, excepto en los casos de niveles profesionales para cuyo acceso se exija titulación de grado medio o superior.
 - b) Encontrarse en situación de activo.

- c) No estar cumpliendo sanción que le imposibilite para ello.
- d) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes.
- e) Estar en posesión, si procede, del título que se indique, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.
- f) Los requisitos establecidos deberán cumplirse el último día de plazo de presentación de solicitudes.

3. El concurso-oposición de ascensos se realizará en dos fases:

A) Concurso de méritos.

B) Pruebas de aptitud.

A) Para el concurso de méritos se aplicará el baremo especificado en el ANEXO II.

B) Pruebas de aptitud. Deberán ser realizadas por todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de cero a diez puntos, quedando excluidos del concurso de ascenso los que no alcancen un mínimo de cinco puntos.

La C.P.V.I.E., determinará, en cada caso, los criterios de las pruebas de aptitud, que se harán públicas al mismo tiempo que la convocatoria y que, con carácter general, tenderán a ser de carácter práctico y ajustadas a las funciones propias de la plaza en cuestión.

La puntuación final obtenida por cada concursante será la suma de los puntos obtenidos en la fase de Concurso de Méritos, más los conseguidos en la prueba de aptitud.

En todos los concursos se nombrará un tribunal compuesto por un Presidente y seis vocales, tres de ellos designados por la Administración y tres

por los representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Para la realización de las pruebas la Administración, a propuesta del Organismo de Selección, podrá designar asesores, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

Artículo 9.- Concurso Oposición libre.

1. Las plazas no consideradas a amortizar en el Catálogo de Puestos de Trabajo que resulten vacantes del proceso anterior, se ofrecerán mediante convocatorias publicadas en el Boletín Oficial del Estado, por el sistema de Concurso-oposición libre para personal laboral fijo de nuevo ingreso, al que también podrá acceder el personal de plantilla fijo o eventual.
2. Las convocatorias y sus bases, aprobadas por el órgano competente, determinarán los requisitos que han de reunir los aspirantes, así como los baremos de méritos y pruebas a realizar, ajustándose, en todo momento, a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Los baremos de méritos a aplicar a cada grupo profesional serán los reseñados en el ANEXO III.

3. Se constituirá un órgano de selección que estará encargado de la aplicación del baremo de méritos y de la calificación de las pruebas selectivas.

Dicho órgano de selección procederá en sus actuaciones y estará compuesto de la forma indicada en el Art. 8, punto 3.B.

Artículo 10.-

Para facilitar el empleo de trabajadores minusválidos, la Comisión Paritaria acordará los puestos de trabajo a reservar, preferentemente, a personas minusválidas, hasta que alcancen el 6% del total de trabajadores fijos.

Artículo 11.- Contratación de personal laboral no permanente.

La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición,

previa convocatoria pública o previa petición al INEM de personas que reúnan los requisitos exigidos.

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista caracteres de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria, dándose prioridad al personal seleccionado en convocatorias públicas anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de igual categoría y en la misma localidad, según el orden de puntuación en las mismas.

En todos los casos, la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores o de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, salvo renuncia.

La Administración tomará las medidas oportunas para evitar que los puestos fijos de Catálogo de personal laboral sean reiteradamente ocupados por personal eventual.

Artículo 12.- Incompatibilidades.

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 y, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo.

Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador está obligado a formular declaración, que se incorporará a los modelos de contrato, de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida por la aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

La contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un periodo de trabajo efectivo máximo de:

- Tres meses para Niveles I y II.
- Un mes para el resto de los niveles, excepto para el personal del VIII que será de quince días laborales.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera fijo de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La no superación del periodo de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, excepto en los supuestos de contratación temporal, en cuyo caso, se estará a lo establecido en la normativa aplicable a la misma.

Artículo 14.- Trabajos de nivel superior e inferior.

1. Con ocasión de vacantes y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Secretario General, o Subdirector General responsable del personal, podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Será necesaria la previa autorización de la Dirección General Técnica y de Servicios o del Organismo correspondiente cuando exceda de tres meses. De todas las decisiones que se adopten se dará informe razonado al Comité de Empresa o Delegado de personal correspondiente, excepto en el segundo caso, en el cual la información se proporcionará a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

Los trabajadores deberán reunir, en todo caso los requisitos exigidos para desempeñar estos puestos.

2. Si superados los plazos indicados en el artículo anterior existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los/las trabajadores/as.
3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría correspondiente a la función que efectivamente realice y la de la categoría propia.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, la Administración precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría de nivel inmediatamente inferior a la existente en la unidad funcional, sólo podrá hacerlo por el tiempo de un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.- Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el órgano competente, se procederá por la Dirección General Técnica y de Servicios u Organismo Autónomo correspondiente, al cambio de puesto de trabajo, siempre que exista vacante y la situación del interesado lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior nivel, dando lugar a la renovación del contrato y con respeto, en todo caso, de la antigüedad poseída.

TITULO QUINTO**CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 16.-**

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

2.- Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 17.-

Los Niveles salariales del personal regido por este Convenio se establecen en ocho grupos, con las categorías profesionales que se especifican en cada uno. Las cuantías establecidas para la presente estructura salarial se señalan, para el año 1990, tanto en el presente Título cuanto en los ANEXOS IV y V.

Se establece la siguiente tabla de Niveles y Categorías, cuya definición se establecerá de acuerdo con lo señalado en la Disposición Adicional Tercera, aplicándose, hasta ese momento, lo establecido en la Disposición Transitoria.

En la presente Tabla se establece la asimilación de las categorías y puestos de origen a las categorías pactadas:

CONVENIO ACTUAL		CONVENIO DE PROCEDENCIA	
NIVEL	CATEGORIA	NIVEL	CATEGORIA
I	T. SUPERIOR	I DIRECTOR	PILOTO
		I TEC.FACULT.SUPERIOR	JUVENTUD
		I T. SUPERIOR	TRABAJO
		I T. SUPERIOR	CULTURA
		I T. SUPERIOR	JUSTICIA
		I T. SUPERIOR	PILOTO
II	T.GRADO MEDIO	II ASISTENTE SOCIAL	PILOTO
		II EDUCADOR A	PILOTO
		II TEC.FACULT.MEDIO	JUVENTUD
		II T.GRADO MEDIO	CULTURA
		II T.GRADO MEDIO	TRABAJO
		II T.GRADO MEDIO	JUSTICIA
		II T.GRADO MEDIO	PILOTO
EDUCADOR		II EDUCADOR B	PILOTO
		II EDUCADOR C	PILOTO
		III PROF.TALLER B	PILOTO

CONVENIO ACTUAL		CONVENIO DE PROCEDENCIA	
NIVEL	CATEGORIA	NIVEL	CATEGORIA
JEFE ADMVO. DE 1ª		II JEFE SEC.ADMTVA	JUSTICIA
		III JEFE ADMTVO. 1ª	CULTURA
III JEFE ADMVO. DE 2ª		III JEFE SUPERIOR	JUVENTUD
		III PROF.TALLER A	PILOTO
		III JEFE NEG.ADMTV.	JUSTICIA
		IV ADJUNTO TALLER	PILOTO
JEFE SERV. TECNICOS		IV JEFE ADMTVO.	JUVENTUD
		IV JEFE ADMTVO. 2ª	CULTURA
		IV OFICIAL 1ª ADMTVO. A	PILOTO
		IV OFICIAL 1ª ADMTVO.	PILOTO
IV JEFE DE EQUIPO		IV JEFE DE EQUIPO	TRABAJO
		V GOBERNANTE	TRABAJO
OFICIAL 1ª ADMTVO.		IV OFIC.1ªADMTVO.	JUSTICIA
		IV OFIC.1ªADMTVO.	TRABAJO
		IV OFIC.1ªADMTVO B	PILOTO
		IV OFIC.1ªADMTVO C	PILOTO
		V OFIC. 1ªADMTVO.	CULTURA
		V OFIC. ADTVO.	JUVENTUD
OFICIAL DE SERV.TEC.		VI OFIC. 2ª ADTVO.	CULTURA
		IV OFICIAL 1ª.OFICIO	TRABAJO
		IV OFICIAL MANT.	PILOTO
		V OFICIAL MANT.	JUVENTUD
ENCARGADO DE REPROG.		VI OFICIAL 3ª.OFICIO	TRABAJO
AYDTE. ARCH. BIBLOT.		IV AYDTE.ARCH.BIB.	TRABAJO
COCINERIO DE 1ª		V COCINERO	PILOTO
TRADUCTOR		V TRADUCTOR	JUVENTUD
V OFICIAL 2ª. ADMTVO.		VI AUX. ADMTVO.	CULTURA
		VI AUX. ADMTVO.	JUVENTUD
		VI OFICIAL 3ª.ADMTVO.	JUSTICIA
COCINERO 2ª		VII AUX. ADMTVO.	JUVENTUD
		VII AYDTE. COCINA B	PILOTO
CONDUCTOR		VII AYDTE. COCINA C	PILOTO
		V CONDUCTOR	CULTURA
MOTORISTA		V MOTORISTA	TRABAJO
VI AUXILIAR ADMTVO.		VI AUX.ADMTVO.	TRABAJO
		VI AUX.ADMTVO.	PILOTO

<u>CONVENIO ACTUAL</u>		<u>CONVENIO DE PROCEDENCIA</u>		
<u>NIVEL</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>CONVENIO</u>
	CELADOR	VI	CELADOR	PILOTO
	EMPLDO.SERV.MANTEN.	VII	EMP.MANTE.JARDIN	PILOTO
	ALMACENERO		-----	-----
	CONSERJE	VI	CONSERJE	JUVENTUD
		VI	CONSERJE	TRABAJO
		VI	ORDENANZA	CULTURA
		VII	AYDTE. COCINA A	PILOTO
		VII	PORTERO A	PILOTO
		VII	SERENO A	PILOTO
	TELEFONISTA	VI	TELEFONISTA	TRABAJO
		VI	TELEFONISTA	CULTURA
		VII	EMPLDO.SERV.DIV. A	PILOTO
		VII	TELEFONISTA	JUSTICIA
		VII	TELEFONISTA	JUVENTUD
VII	AYDTE. REPROGRAFIA	VIII	AYDTE.REPROG.	CULTURA
	EMPLDO.SERV.DIV.	VII	EMPLDO.SERV.DIV. B	PILOTO
		VII	EMPLDO.SERV.DIV. C	PILOTO
	ORDENANZA	VII	EMPLDO.SERV.DIV.	JUSTICIA
		VII	ORDENANZA	JUSTICIA
		VII	ORDENANZA	TRABAJO
		VII	ORDENANZA	CORTES
		VII	PORTERO B	PILOTO
		VII	PORTERO C	PILOTO
		VII	VIGILANTE	TRABAJO
		VIII	ORDENANZA	JUVENTUD
		VIII	VIGILANTE	CULTURA
	SERENO	VII	SERENO B	PILOTO
		VII	SERENO C	PILOTO
VIII	PEON/MOZO	VII	PEON/MOZO	TRABAJO
		VIII	PEON/MOZO	CULTURA
		VIII	PEON/MOZO	JUVENTUD
	LIMPIADOR	VII	EMP.SER.DIV.C (Juntas)	PILOTO
		VIII	LIMPIADOR	TRABAJO
		VIII	LIMPIADOR	JUVENTUD
		VIII	ENCARG.LIMPIEZA	CULTURA
		VIII	LIMPIADOR	CULTURA

Artículo 18.-

La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio es simplemente enunciativa y no

presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías, especialidades o niveles enumerados. Los puestos de Director, Subdirector y Jefe de Departamento serán cubiertos por Libre Designación, entre Titulados Superiores, para la Jefatura de Departamento y entre Titulados Superiores o Educadores, para la Dirección o Subdirección.

TITULO SEXTOJORNADA Y HORARIOS

Artículo 19.- Jornada anual.

1. La jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.711 horas distribuidas semanalmente en 37 horas y 30 minutos y continuadas de lunes a viernes, conforme a lo establecido con carácter general por la Administración.
2. En los casos que por razones de servicio a criterio de los Responsables de las Unidades Funcionales deban realizarse jornadas especiales, se elaborarán los consiguientes calendarios pactados con la representación de los trabajadores.
3. Quedan excluidos de esta jornada los trabajadores que perciban complemento de especial responsabilidad en razón del cargo así como, el personal que disfrute de vivienda en el Centro de trabajo.
4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 201/1983 las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero que no superen la jornada anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Artículo 20.- Descanso en la jornada.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 21.- Horario.

El horario de trabajo será continuado en aquellas Unidades Funcionales donde esté establecido o se

establezca para las categorías que se fije. En los demás casos, el horario estará en función del que se determine para cada Unidad Funcional, teniendo en cuenta los servicios que se prestan a los beneficiarios con observancia de lo previsto, en todo caso, en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Establecimiento de turnos y horarios.

Los turnos y horarios se establecerán por acuerdo entre la Dirección de la Unidad Funcional y la representación de los trabajadores.

Artículo 23.- Reducción de jornada.

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

En la modificación de los horarios de trabajo se estará a lo que dispone al respecto el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Artículo 24.- Control de asistencia.

Los controles de puntualidad y asistencia que se establezcan, serán de aplicación a todo el personal de la Unidad Funcional.

Artículo 25.- Descanso semanal.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de dos días ininterrumpidos.
2. En los casos donde se realicen jornadas especiales los trabajadores afectados librarán, como mínimo, dieciséis fines de semana de los cuarenta y ocho anuales.

TÍTULO SEPTIMO

FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 26.- Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la

promoción y formación del profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios:

1. El personal laboral tendrá acceso al Plan de Formación Permanente del Departamento y sus Organismos Autónomos en igualdad de condiciones que el personal funcionario.
2. Los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de permiso retribuido para concurrir a exámenes.
3. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el trabajador podrá asistir a un curso de formación una vez cada tres años, siempre que la organización del trabajo lo permita.
4. Los Trabajadores que soliciten cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por el Organismo al que pertenecen, tendrán derecho a:

- a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.
- b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a que se refiere el apartado a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma hasta un 50 por 100 de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con su jornada de trabajo.

- c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El trabajador podrá solicitar, con informe del Director o Jefe de la Unidad Funcional, a la Dirección General u Organismo al que pertenezca, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso acompañando el programa del mismo.

Por la Administración se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente, se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido.

Se informará trimestralmente a la C.P.V.I.E. del volumen de las acciones formativas autorizadas.

5. Los Directores o Directoras de los Centros de Trabajo podrán enviar a los trabajadores y trabajadoras fijos, y tan sólo, excepcionalmente otro personal, a seminarios, mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos, se puedan derivar beneficios para el mejor funcionamiento de los servicios. Se le abonará, además del salario los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. Trimestralmente se informará de todas estos extremos a la C.P.V.I.E..
6. Se creará una Subcomisión de Formación y Promoción Profesional con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias reguladas en este artículo sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Sociales y de la C.P.V.I.E. Esta Subcomisión elaborará y presentará a la C.P.V.I.E. un informe anual de sus actividades.

Artículo 27.- Formación específica.

El personal técnico-educativo tendrá derecho a recibir 40 horas de formación específica al año, contabilizadas a partir de septiembre.

Cuando por causas ajenas al trabajador, no hubieran recibido las 40 horas de formación, podrán completarlas

por medio de cursos autorizados por la Dirección General a los que se autorizará su asistencia, durante los meses de junio, julio y agosto.

TITULO OCTAVO

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28.- Vacaciones anuales.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un periodo de vacaciones anual de un mes natural.

Se fijará un calendario en el primer cuatrimestre del año.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose las fracciones de mes como mes completo. Y cuando las necesidades del servicio aconsejen el cierre del centro o de la Unidad

Administrativa, el disfrute de las vacaciones se ajustará al periodo de cierre. En este caso, los trabajadores que no hubieran completado un año entero de servicio, no sufrirán menoscabo alguno en su salario.

3. La distribución de los periodos de vacaciones se hará por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Unidad Funcional y los trabajadores y, en defecto de acuerdo de forma rotativa, debiendo tenerse en cuenta la naturaleza específica de la Unidad Funcional y la correcta atención a los beneficiarios. Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para adecuar sus vacaciones al periodo vacacional de los mismos. Preferentemente, respecto al resto de los meses del año, las vacaciones se disfrutarán en junio, julio, agosto y septiembre, salvo las Unidades Funcionales en que, por la naturaleza de su actividad, el volumen de trabajo se incrementa durante este periodo.

Artículo 29.- Licencias

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

Artículo 30.- Permisos retribuidos

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por las causas y tiempos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en caso de nacimiento o adopción 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 tiempo de licencia será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente, hijos y nietos; en la línea recta ascendente, padres y abuelos; y en la línea colateral hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio, los cónyuges de los hijos y nietos y los padres de aquellos, personas de reconocida convivencia, abuelos y hermanos políticos.
3. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
4. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse

documentalmente, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

6. Por el tiempo indispensable para ejercer el derecho de voto en cualquier elección o referendun en las diferentes convocatorias del Gobierno.
7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, seguida o dividida en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo y se amplía a los trabajadores o a las trabajadoras, en su caso, a partir de la propuesta de adopción por la Entidad Pública, siempre que el futuro adoptando conviva en la familia.
8. Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Estos días no podrán, en ningún caso, adicionarse al periodo de vacaciones anuales.
9. Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado 8), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección previa negociación con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los citados días sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

TITULO NOVENOSUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 31.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

1. Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2. En caso de adopción, por una duración máxima de ocho semanas si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a 5 años. La suspensión se contará a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

El periodo de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los periodos indicados.

3. Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente.

El personal fijo que se encuentre en esta situación tendrá derecho al 100 por 100 de las pagas extraordinarias y, siempre que el interesado tenga hijo/a, o parientes en primer grado incapacitados, que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, percibirá, también, el 50% del salario mensual que le corresponda.

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

4. Durante el primer año a partir del inicio de la excedencia contemplada en el punto 2 del artículo siguiente. Este periodo será computado a efectos de antigüedad y si el trabajador o trabajadora no se incorpora al puesto reservado al día siguiente de finalizar el mismo se considerará que ha optado a la excedencia regulada en dicho artículo.
5. Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o se perciban retribuciones por el mismo o por el desempeño de aquéllas. El tiempo transcurrido en la misma se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o función sindical.
6. Cuando, con un año al menos de antigüedad sea designado o autorizado para la realización de programas de cooperación internacional o para prestar servicios en Organismos Internacionales, o Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras. El trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del programa, o prestación del servicio. Finalizado dicho plazo sin que se hubiere reintegrado pasará, automáticamente, a la

situación de excedencia voluntaria, regulada en el Art. siguiente.

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

Artículo 32.- Suspensión del contrato sin reserva del puesto de trabajo.

Asimismo se suspenderá el contrato de trabajo, sin derecho a reserva del puesto, en los casos siguientes:

1. Excedencia voluntaria por interés particular, que podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad, como fijos, prestando sus servicios en el Ministerio de Asuntos Sociales o en sus Organismos autónomos, y concedida cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

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

2. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sean por naturaleza, como cuando lo sean por adopción, desde la propuesta de la Entidad Pública y siempre que conviva con la familia, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades. Quedará en esta situación el trabajador que opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio, aun cuando no hubiera cumplido

un año de antigüedad en el servicio pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

Artículo 33.- Reincorporación.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría sin perjuicio de la aplicación del art. 7 del presente Convenio. Si no existiera vacante en su misma categoría y si en una de nivel inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella con la retribución correspondiente al puesto que desempeñe o bien esperar a que se produzca aquella.

A estos efectos, la solicitud de reincorporación deberá efectuarse en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de excedencia voluntaria por interés particular y una vez transcurrido el primer año, cuando lo considere conveniente el trabajador y en todo caso, un mes antes de finalizar el plazo máximo de diez años.
- b) En los de excedencia por cuidado de un hijo o como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, en el plazo de un mes a partir de finalizar el tiempo máximo, o de desaparecer la causa que motivó la situación. En ambos casos, de no solicitar el reingreso, se declarará la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Transcurridos tres meses desde la fecha de registro de entrada de la solicitud correspondiente sin que la misma haya sido atendida, el trabajador deberá renovar la misma por escrito, en el caso de persistir en su interés.

Artículo 34.- Suplemento por baja por incapacidad laboral transitoria.

En los casos de baja por licencia de enfermedad, maternidad e ILT, legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el cien por cien del salario establecido en el presente convenio, durante el periodo establecido para cada contingencia.

TITULO DECIMOSEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 35.- Seguridad e higiene en el trabajo.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de precaución de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Unidad Funcional y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en esta materia que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
3. La formulación de la política de seguridad e higiene en cada centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y, cuatrimestralmente en las oficinas y centros más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces

de prevención, protección frente a los mismos, mejora del medio ambiente de trabajo: incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

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

- Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia, a otras funciones más acordes con su estado.

- La petición se atenderá, previo informe del Organismo competente, si en el trabajo habitual de la trabajadora afectada se dan condiciones perjudiciales para su condición de gestante.

- Al incorporarse la trabajadora, finalizado el período de descanso posterior al parto, lo hará en su puesto habitual.

Artículo 36.- Reconocimientos médicos.

1. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual, que serán garantizados por la administración. En los supuestos de trabajadores o trabajadoras que efectúen manipulaciones de alimentos estarán

obligados a realizar los reconocimientos requeridos para obtener y mantener la acreditación como manipulador de alimentos.

Las trabajadoras tendrán derecho a solicitar una revisión médico-ginecológica anual en la forma y condiciones que se determinen.

2. Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de visualización se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

- Reconocimiento médico anual incluido un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse con intervalos menores a petición del trabajador, en casos justificados, o por indicación médica.

Artículo 37.- Comités de Seguridad e Higiene.

1. Los comités de Seguridad e Higiene de cada Centro de trabajo son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros que tengan cien o más trabajadores adscritos y en aquellos Centros de carácter residencial que tengan más de 50 trabajadores.
2. La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene.
3. Tener a disposición del personal y cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El M.A.S. llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos Centros de Trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

TÍTULO DECIMO PRIMERO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.- Faltas y sanciones

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por las Direcciones Generales y Organismos autónomos, como consecuencia 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 y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

a.2. La incorrección en el trato con menores, usuarios de servicios

a.3. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes, así como la ausencia injustificada del puesto de trabajo que conlleve la no realización de una actividad programada para los usuarios.

a.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.8. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene 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 días.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La actuación dolosa o negligente que impida la consecución de los objetivos o el disfrute de los derechos contemplados en los artículos 2 y 6 de la LODE.
- b.11. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

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

b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la Administración.

b.14. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo, comprendidas las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

b.15. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones de las mismas.

b.16. Incumplimientos de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.17. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

c.5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante diez o más días en

un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.

c.6. Las acciones u omisiones dolosas o negligentes que sean causa de perjuicios graves para los menores encomendados a los responsables de aquellas.

c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

c.8. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Artículo 39.- Procedimiento sancionador.

1. Las faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor por el Director o Jefe de la Unidad Funcional en que presta sus servicios.

2. 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 aquellos 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.

Las sanciones por falta grave y muy grave serán impuestas por la autoridad competente en que presta sus servicios el expedientado.

Artículo 40.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los treinta días y las muy graves, a los sesenta días, contados 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 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.

Artículo 41.- Responsabilidad de los superiores.

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

Artículo 42.- Protección a la intimidad y dignidad.

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

TITULO DECIMO SEGUNDO**ESTRUCTURA DEL SALARIO****Artículo 43.-**

La estructura salarial del personal comprendido en el presente Convenio, está constituida por los siguientes conceptos:

1º.- Salario Legal**1.1. Salario base****1.2. Complementos Salariales:**

- Personales
- De puesto de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Pluses

2º.- Percepciones no salariales**1º) SALARIO LEGAL****Artículo 44.- Salario base**

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de la categoría profesional y nivel, cuya cuantía se recoge en el anexo IV que forma parte integrante de este convenio.

Complementos salariales**A) Personales****Artículo 45.- Complemento por antigüedad**

A) Trienios. Se devengarán a partir del día primero del mes en el que se cumplan tres, o múltiplos de

tres años de servicios efectivos, y tendrá un valor fijo para todas las categorías, por cada trienio consolidado a partir del 1 de enero de 1987, de 2.900 pesetas mensuales durante 1990.

A efectos de antigüedad se computarán los servicios prestados en periodo de pruebas, así como aquellos otros con carácter eventual, siempre y cuando el trabajador adquiriera la condición de fijo en plantilla sin solución de continuidad.

B) Antigüedad Congelada. Toda la antigüedad devengada con anterioridad a 31 de diciembre de 1986, quedará congelada, en las cuantías que se vinieren percibiendo a 31 de diciembre de 1989, con excepción de las categorías y Convenios que se señalan en la Disposición Adicional Cuarta.

Artículo 46.- Complementos personales**1.- Complementos personales no absorbibles**

El personal proveniente de la categoría de Director del Convenio Colectivo de Centros Piloto de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, mantendrá, como complemento personal, la cantidad de 467.700 Ptas. anuales.

2.- Complementos personales transitorios y absorbibles.

1.- Aquellos trabajadores que, por aplicación del presente Convenio Colectivo, vean disminuidas las retribuciones que venían percibiendo a 31.12.89, o que, en su Convenio Colectivo de origen, mantuviesen un complemento personal transitorio y absorbible que no hubiese sido absorbido en su totalidad por las nuevas tablas salariales, mantendrán, en este concepto, la cantidad que resulte de aplicar, al mismo, los sistemas de absorción previstos en el presente Convenio Colectivo.

2.- Operará la absorción de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de su actualización económica. 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.

b) 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.

c) 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.

B) De puesto de trabajo

Artículo 47.- Complemento de especial responsabilidad.

1.- Este complemento, compatible con el complemento técnico-educativo, se percibirá por aquellos trabajadores nombrados Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento de las Unidades Funcionales dependientes de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor durante el tiempo que dure su nombramiento, y por las categorías de Jefe de Servicios Técnicos y Jefe de Equipo.

Las cuantías anuales son las que figuran en el ANEXO V.

2.- Su percepción implica la plena disponibilidad a su puesto de trabajo.

Artículo 48.- Complemento de puesto técnico-educativo.

Se percibirá por quienes ostenten la categoría profesional de Educador o Celador y ejerzan sus funciones, efectivamente, en Unidades funcionales de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, en la cuantía que se señala en el ANEXO V.

Artículo 49.- De especial disponibilidad.

1º. De Disponibilidad Horaria

Este complemento retribuye la exigencia de una jornada semanal de 40 horas, en régimen de flexibilidad

horaria, de, al menos, un 25% de su jornada diaria, para adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades que la organización del mismo pudiera requerir. Su aplicación se realizará, por cada mes que fuere necesario y para cada trabajador, por el Director General Técnico y de Servicios del Departamento y por los Directores Generales correspondientes, para los Organismos Autónomos, cuando las necesidades del servicio lo requieran, previa comunicación a la Comisión Paritaria, siendo, su percepción, en la cuantía que se señala en el ANEXO V, incompatible con el complemento de especial responsabilidad, y sin que tenga carácter consolidable.

2º. De Disponibilidad Funcional

Este complemento se percibirá, en la cuantía señalada en el Anexo V con carácter anual, en doce pagas, por el personal de la Categoría de Ordenanza, con objeto de compensar una disponibilidad funcional que permita que, en los momentos necesarios, puedan suplir, con carácter transitorio y momentáneo, las tareas de telefonía, reprografía, paquetería y conducción y realizar desplazamientos para reparto y recogida.

Artículo 50.- Complemento de especialidad.

Este complemento se percibirá por los puestos, señalados en el ANEXO V, y en las cuantías que figuran en el mismo, siendo incompatible con los complementos de especial responsabilidad y disponibilidad horaria.

D) Pagas extraordinarias

Artículo 51.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, de cuantía igual, cada una, a una mensualidad de salario base y trienios, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

E) PlusesArtículo 52.- De trabajo nocturno

Aquellos trabajadores que presten servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base.

No tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que hubieran sido contratados para realizar su trabajo exclusivamente en jornada nocturna.

Artículo 53.- De Trabajo en días Festivos.

Las horas de trabajo realizadas en festivo se compensarán con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 por 100. Se entiende por festivos aquéllos a los que remite el artículo 37.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.- De residencia.

Los trabajadores que presten sus servicios en las distintas unidades funcionales de los Centros de Trabajo radicados en Ceuta y Melilla, percibirán una indemnización por residencia en la cuantía establecida en la Orden Ministerial de 20 de Marzo de 1975, es decir, el 25% del salario base de su categoría, con los incrementos que señalen las Leyes anuales de los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 55.- Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, salvo las establecidas como excepciones en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80 de 10 de Marzo, en relación con el Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio, por dedicarse a prevenir siniestros y otros daños que obliguen a su urgente atención, así como los de asistencia técnica especial por necesidades de los distintos servicios, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo ser, a elección del trabajador, compensadas económicamente o por tiempo de descanso y siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75 por

100 en los días laborales y en un 150 por 100 para las realizadas en domingos y festivos. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias durante el periodo nocturno excepto en los supuestos previstos en el Artículo 42 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio.

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

$$\text{Salario-hora: } \frac{\text{Salario base anual} + \text{Trienios}}{1711 \text{ horas}}$$

Artículo 56.- Forma de pago y liquidación

1.- Las retribuciones deberán hacerse efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan, excepto en el supuesto de que el trabajador tome posesión de su primer destino o en el que cesen y reingresen al servicio activo, que se harán efectivas por días en el mismo mes del hecho. En cualquier caso, se incluirán en la primera mensualidad completa siguiente al ingreso.

2.- En el caso de cesar un trabajador contratado por tiempo limitado, por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el periodo de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le corresponderían hasta la fecha de vencimiento del mismo.

3.- El trabajador recibirá copia del recibo de salarios mensual, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán, íntegramente, la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos o deducciones legales a que haya lugar.

Artículo 57.- Jornada Reducida.

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación, a las retribuciones normales, o de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador, entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

2º. PERCEPCIONES NO SALARIALESArtículo 58.- Percepciones no salariales

1.- a) El personal sujeto al ámbito del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las indemnizaciones

por razón del servicio reguladas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de Marzo, y normas que, posteriormente, puedan establecerse en estas materias.

b) A tales efectos, las tablas de asimilación del personal a la clasificación de personal señalada en el Anexo I del Real Decreto citado, serán las siguientes:

GRUPO 2º: Niveles I y II

GRUPO 3º: Niveles III y IV

GRUPO 4º: Niveles V, VI, VII y VIII

2.- Gratificaciones de los Vocales Laborales en Tribunales y otros órganos de oposiciones. Se estará a lo establecido, con carácter general, para estos casos, en el Real Decreto 236/1988, de 4 de Marzo.

TITULO DECIMO TERCERO

FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 59.- Vacantes por jubilación

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de este Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o la trabajadora la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración, excepto en el caso de los puestos a amortizar, a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Artículo 60.- Edad de jubilación

1. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considera sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia a la Seguridad Social.
2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 1194/1985, de 17 de julio.

TITULO DECIMO CUARTO

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Artículo 61.- Asistencia y Acción Social

La aplicación de los fondos o créditos presupuestarios para asistencia y acción social se realizarán de acuerdo con las normas y decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Estudio e Interpretación.

La consecución de los objetivos sociales se someterán, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestarios existentes para cada ejercicio económico.

El Ministerio de Asuntos Sociales fijará en su anteproyecto de presupuesto anual las cantidades necesarias para hacer frente a las obligaciones derivadas del presente Capítulo.

Artículo 62.- Ropa de trabajo

El Ministerio de Asuntos Sociales proporcionará al personal subalterno, profesional técnico de talleres y oficios, conductores, y limpiadores ropa de trabajo adecuada a las funciones que desarrolla.

Artículo 63.- Comida en centros con internado

En las Unidades Funcionales de trabajo con menores internados en que existe comedor, el personal tendrá derecho a manutención en el mismo, los días en que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su prestación de servicios, no computándose este tiempo como jornada de trabajo, excepto para el personal técnico-educativo que trabaja en turnos.

Artículo 64.- Anticipos.

1. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.
2. Siempre que exista crédito disponible, se les podrá conceder, para casos de necesidad justificada, entregas sin interés, hasta el importe de dos mensualidades del salario base más

antigüedad, amortizándose en un plazo, máximo, de hasta dieciocho mensualidades, y a través de la nómina. Asimismo, se podrá anticipar el importe de la paga extraordinaria amortizándose en el mes que corresponda su abono. No se concederán nuevos anticipos sin haber amortizado el que esté en curso. Caso de solicitar excedencia o baja un trabajador en periodo de amortización de una de estas entregas, deberá, previamente, acordar con la Administración, la forma de amortización total.

Artículo 65.- Compensación de daños.

1. El Ministerio de Asuntos Sociales correrá con los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de los trabajadores durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en los bienes no suponga negligencia del trabajador, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.
2. La cuantía máxima a abonar por tales conceptos no superará las 25.000.- pesetas.

Artículo 66.- Seguro por daños en el desempeño de las funciones

1. El Ministerio de Asuntos Sociales se compromete a contratar una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta o mutilaciones debidas al desempeño de sus funciones.
2. El seguro cubrirá una indemnización cuantificada en 1.000.000.- de pesetas para el caso de fallecimiento, 2.000.000.- de pesetas en el supuesto de invalidez permanente absoluta y la cantidad que corresponda, atendiendo a criterios objetivos en función de lesión permanente no invalidante.

TITULO DECIMO QUINTO

MOVILIDAD

Artículo 67.- Movilidad dentro de la localidad.

1. El cambio de Unidad Funcional o Centro de trabajo que pueda producirse como consecuencia de las

necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica y se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

2. La movilidad que pueda producirse por aplicación del artículo anterior, vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional, y, en todo caso, se acordará por la Administración, previo informe razonado a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

Artículo 68.- Movilidad a centros de distinta localidad.

La movilidad del personal entre Centros o Unidades Funcionales de destino de distinta localidad podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

1. a) Traslado voluntario por concurso.
b) Permuta.
2. Traslado forzoso.
 - a) Por necesidades del servicio.
 - b) Por sanción.

Artículo 69.- Traslado voluntario por concurso abierto y permanente.

Será el que se produzca como consecuencia del procedimiento regulado en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 70.- Traslado por permuta

1.- Podrán autorizarse las permutas entre diferentes trabajadores, siempre que ostenten la misma categoría, ambos tengan una antigüedad mínima de tres años como trabajadores fijos dentro del ámbito del presente Convenio, y que cada uno de los trabajadores haya permanecido un plazo mínimo de dos años, en el puesto de trabajo que se pretenda permutar.

2.- El trabajador que haya obtenido un puesto de

trabajo por permuta, deberá permanecer en dicho puesto un tiempo mínimo de dos años.

Artículo 71.- Traslado forzoso por necesidades del servicio.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro o Unidad Funcional de destino distinto de aquel en que desarrollen su actividad que implique cambio de municipio, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten previo informe del Comité o Delegados de personal correspondiente y lo autorice la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a:

- a) Compensación de los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.

A estos efectos se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

- b) Los gastos de transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura.

- c) A una cantidad de 300.000.- pesetas.

El trabajador así trasladado tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el Centro de trabajo de origen, en el concurso permanente y abierto de traslados.

TÍTULO DECIMO SEXTO

DERECHO DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 72.- Representación directa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En

aquellos Centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de personal.

2. A estos efectos se considera que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos radicados en la misma localidad dependientes directamente del Ministerio o de sus Organismos Autónomos.
3. Todos los Comités de Empresa dispondrán de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación.

Artículo 73.- Delegados de Personal

1. La representación de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores corresponde a los delegados de personal, los cuales ejercerán las funciones previstas en el art. 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los trabajadores elegirán mediante sufragio, libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores uno; de 31 a 49, tres.

Artículo 74.- Secciones Sindicales.

1. La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, permitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar sus comunicados.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido, al menos el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o Delegados de personal serán:

De 50 a 250 trabajadores uno
De 251 a 500 trabajadores dos
De 501 en adelante tres

Las Secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por cien de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro de Trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Centros o Delegados de personal, y que se regula en el artículo siguiente.

Artículo 75.- Garantía de los representantes de los trabajadores.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con las siguientes tablas:

Centros de hasta 50 trabajadores 20 horas
Centros de 51 a 100 trabajadores 30 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores 35 horas

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de personal o miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

Artículo 76.- Reuniones.

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, las Secciones Sindicales y Sindicatos, podrán convocar

asambleas, previa comunicación a la Dirección de la Unidad Funcional, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Igualmente y previa comunicación a la Dirección de la Unidad Funcional podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de personal o Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

En los centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan el mayor número de trabajadores, y, en aquellos en que no haya turnos deberá coincidir preferentemente con el principio o el fin de la jornada.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el plazo de cumplimiento de lo señalado en la Disposición Adicional Tercera, los trabajadores realizarán las funciones que sus Convenios Colectivos de procedencia encomiendan a las categorías y puestos en que se encuentren encuadrados por aplicación del presente Convenio Colectivo, o vinieren realizando hasta su entrada en vigor.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-

A los efectos del presente Convenio se entiende por personal técnico-educativo los Educadores y los Celadores que ejercen sus funciones en Unidades funcionales dependientes de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, y por Unidad de Reforma aquella Unidad Funcional que atiende a menores sobre los que ha recaído decisión judicial por parte de los juzgados y/o Tribunales Tutelares de Menores.

SEGUNDA.-

En el caso de que el IPC previsto para 1990 sea superado por el IPC registrado en el ejercicio,

se aplicará una revisión salarial en los términos y condiciones establecidos en el acuerdo suscrito en la Mesa de Personal Laboral, el 3 de abril de 1990.

TERCERA.-

1.- En el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, la C.P.V.I.E. definirá y establecerá las funciones que deba realizar cada categoría y puesto de trabajo establecido en el presente Pacto.

2.- El personal con categoría de Conserje proveniente de la categoría de Sereno del derogado Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Centros Piloto de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, seguirá prestando sus servicios en régimen nocturno mientras las necesidades del servicio así lo exijan.

CUARTA.-

De acuerdo con lo señalado en el art. 45 B del presente Convenio Colectivo el personal de las categorías y Convenios Colectivos de origen que a continuación se señalan, incrementarán la cuantía de su antigüedad congelada en las cantidades anuales siguientes:

CATEGORIA ORIGEN	CONVENIO ORIGEN	PTAS.
CONSERJE	JUVENTUD	140.880.-
TELEFONISTA	JUVENTUD	50.000.-
TELEFONISTA	CULTURA	88.441.-
CONDUCTOR	CULTURA	154.733.-
MOTORISTA	TRABAJO	50.000.-
ORDENANZA	CULTURA	80.000.-

ANEXO I

BAREMO DE TRASLADOS

El baremo aplicable a los citados efectos será el siguiente:

Antigüedad:

Por cada año o fracción de año de servicios prestados, como contratado laboral fijo en la categoría profesional a que corresponde la vacante, un punto.

Por cada año o fracción de año de servicios prestados, como contratado laboral fijo en la categoría distinta de igual nivel, 0,80 puntos.

OTROS MERITOS

Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados, 0,50 puntos.

Que el cónyuge o pareja estable (*) del trabajador ocupen un puesto de trabajo en la provincia a la que se solicita el traslado, 0,50 puntos.

Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y de sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad, 0,50 puntos.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Ministerio de Asuntos Sociales u Organismos Autónomos integrados en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO II

BAREMO DEL CONCURSO DE ASCENSOS

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

1. Los méritos a los efectos de que se trata se valorarán del siguiente modo:

a) Por antigüedad en el Departamento u Organismo correspondiente se otorgarán 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo o fracción superior a seis meses, hasta un máximo de cuatro.

b) Por proximidad de nivel se otorgarán 3 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante, 2 puntos al que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior y, 1 punto con 2 niveles de diferencia.

c) Por trabajos realizados, con autorización previa del Organismo competente conforme al art. 14. del Convenio, se otorgará 1 punto al trabajador siempre que dichos trabajos sean de la categoría de la vacante y los haya prestado por un periodo superior a tres meses.

d) Por formación profesional se otorgará hasta un máximo de 2 puntos por haber seguido con aprovechamiento algún curso de

(*) Para demostrar dicha condición será necesario presentar un certificado de convivencia expedido por la autoridad competente.

formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por los Organismos afectados por el presente Convenio, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

ANEXO III

BAREMO DEL CONCURSO DE OPOSICION LIBRE

EXPERIENCIA.....60%	6 puntos.
ESTUDIOS.....30%	3 puntos.
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES.....10%	1 punto.

EXPERIENCIA

Dentro del Ministerio 0,25 por trimestre o fracción con un máximo de 3 puntos.

En la Administración 0,11 por trimestre o fracción un máximo de 2 puntos.

En la Empresa Privada 0,08 por trimestre o fracción con un máximo de 1 punto.

ESTUDIOS

Titulación Superior a la requerida 0,37 con un máximo de 1,50

Cursos de Formación Profesional:

- Menos de 30 horas 0,50
- Más de 30 horas 1,00

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Ser menor de 25 años o mayor de 45 0,50
Hijos en edad escolar o padres a cargo 0,50

ANEXO IV

TABLA SALARIAL 1990

NIV	CATEGORIA	BASE	EXTRA	TOTAL ANUAL
I	TITULADO SUPERIOR	1.968.000	328.000	2.296.000
II	TITULADO GRADO MEDIO	1.608.000	268.000	1.876.000
	EDUCADOR	1.608.000	268.000	1.876.000
	JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.608.000	268.000	1.876.000
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.368.000	228.000	1.596.000
	JEFE SERVICIOS TECNICOS	1.368.000	228.000	1.596.000

NIV	CATEGORIA	BASE	EXTRA	TOTAL ANUAL
IV	JEFE DE EQUIPO	1.260.000	210.000	1.470.000
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.260.000	210.000	1.470.000
	OFICIAL SERVICIOS TECNICOS	1.260.000	210.000	1.470.000
	ENCARGADO REPROGRAFIA	1.260.000	210.000	1.470.000
	AYUDANTE ARCHIVOS Y BIBLIOTECA	1.260.000	210.000	1.470.000
	TRADUCTOR	1.260.000	210.000	1.470.000
V	COCINERO 1ª	1.260.000	210.000	1.470.000
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.120.800	186.800	1.307.600
	CONDUCTOR	1.120.800	186.800	1.307.600
	MOTORISTA	1.120.800	186.800	1.307.600
VI	COCINERO 2ª	1.120.800	186.800	1.307.600
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.036.800	172.800	1.209.600
	CELADOR	1.036.800	172.800	1.209.600
	ALMACENERO	1.036.800	172.800	1.209.600
	CONSERJE	1.036.800	172.800	1.209.600
	TELEFONISTA	1.036.800	172.800	1.209.600
VII	EMPLEADO SERV. Y MANTENIMIENTO	1.036.800	172.800	1.209.600
	AYUDANTE DE REPROGRAFIA	988.800	164.800	1.153.600
	EMPLEADO SERVICIOS DIVERSOS	988.800	164.800	1.153.600
	ORDENANZA	988.800	164.800	1.153.600
VIII	SERENO	988.800	164.800	1.153.600
	PEON/MOZO	964.800	160.800	1.125.600
	LIMPIADOR	964.800	160.800	1.125.600

ANEXO V

COMPLEMENTOS SALARIALES 1990

COMPLEMENTOS	CANTIA ANUAL			
	DISPONIBILIDAD HORARIA	DISPONIBILIDAD FUNCIONAL	RESPONSABILIDAD	TECNICO EDUCATIVO
PUESTOS				
DIRECTOR (UN. DE REFORMA)			567.000	
DIRECTOR			467.000	
SUBDIRECTOR			185.000	
JEFE DE DEPARTAMENTO			185.000	
MEDICO DE EMPRESA				467.000
APAREJADOR/ARG. TECNICO				360.000
ATS. DE EMPRESA				310.000
CATEGORIAS				
EDUCADOR (UNIDAD DE REFORMA)				360.000
EDUCADOR				310.000
CELADOR (UNIDAD DE REFORMA)				87.000
CELADOR				62.000
JEFE DE SERVICIOS TECNICOS			200.000	
JEFE DE EQUIPO			118.000	
ORDENANZA		36.000		
NIVELES I Y II	218.000			
III, IV y V	180.000			
VI, VII y VIII	144.000			

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27364

ORDEN de 23 de octubre de 1990 por la que dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.403/1986, promovido por don Manuel Torrente Ortega y otros, contra Resolución de la Secretaria General del Instituto Nacional de Industria, de fecha 3 de febrero de 1986, y la desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la misma.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.403/1986, interpuesto por don Manuel Torrente Ortega, don Marcelino Noretta Postigo, don Angel Bravo Iturzaeta, don Gonzalo Raposo Garcia, don Francisco Alcaraz Carmona, don Antonio Martínez García, don Juan Manuel Martín Caño, don Domingo Muñoz González, don Andrés Díaz Correal, don Baudelio Mínguez Yagüe, don Rafael Moris Alvarez, don Cecilio Merino Hernández, don Matias Querol Barrientos, don José Lucas Bravo, don José Luis Martín Sardinero, don Raúl Galache Sahuquillo, don Andrés Díaz Lozano, don Moisés Romero Cardiel, don Pedro Pérez Alvarez, don Antonio Martínez Bermejo, don Luis Albalá Cáceres, don Isidro Sanz, don Lisardo Losada Ancillo, don Manuel Gutiérrez de Blas, don Ignacio Marqués Delgado, don Rafael Marina Sánchez, don José Luis Corral Castañeda, don Eduardo Pardo Sánchez,