

debemos declarar y declaramos que dichos actos son ajustados a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.

Madrid, 3 de noviembre de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

29457

*RESOLUCION de 3 de noviembre de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «El Ocaso, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de diciembre de 1978, por la Sala Cuarta de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 40.464, promovido por «El Ocaso, S. A.», sobre compensación económica al personal de más de sesenta y cinco años, y opte por la jubilación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimamos el recurso interpuesto por el Procurador don Ramiro Reynolds de Miguel, en nombre del «Ocaso, S. A.» contra las resoluciones de seis de septiembre de mil novecientos setenta y cuatro, de la Dirección General de Trabajo, y la de trece de febrero de mil novecientos setenta y cinco, del Ministro de Trabajo, recaídas en el expediente mil trescientos cuarenta y siete/mil novecientos setenta y cuatro, que anulamos como contrarias al ordenamiento jurídico; todo ello sin hacer expresa condena en costas.»

Madrid, 3 de noviembre de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29458

*RESOLUCION de 7 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para MUFACE y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para MUFACE y su personal laboral, suscrito por representaciones de la Dirección y del personal laboral de dicho Organismo el día 12 de junio de 1981 y presentado en este Departamento con fecha 28 de junio de 1981 junto con la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; teniendo lugar, con fecha 8 de noviembre de 1981, la entrada en este Departamento de escrito al que se acompaña fotocopia compulsada del preceptivo informe del Ministerio de Hacienda de 25 de septiembre de 1981, según dispone el artículo 12 de la Ley 74/1980, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1981, junto con acta de reunión de la Comisión Negociadora de 2 de noviembre de 1981, en la que se acuerda suprimir la disposición transitoria cuarta del proyecto del Convenio, así como otras puntualizaciones necesarias para la adaptación de su texto al contenido del referido informe, cuya acta se incorpora como anexo II y no apreciándose infracción de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE MUFACE

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objetivo, que ha de presidir su interpretación y aplicación, el logro de las finalidades siguientes:

1.ª La unificación de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo del personal laboral de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) para dar solución a los problemas de todo orden que plantea la multi-

placidad de Reglamentaciones de Trabajo aplicables a aquellos trabajadores en razón a su diversa procedencia originaria.

2.ª La uniformidad retributiva de los citados trabajadores, clasificados en niveles de retribución, atendiendo a su capacitación profesional y funciones de su categoría profesional.

3.ª La equiparación retributiva entre los funcionarios de régimen administrativo y los trabajadores de régimen laboral previa a la asimilación entre los índices de proporcionalidad de aquéllos y los niveles retributivos de éstos.

4.ª La asimilación del régimen jurídico del personal laboral al del personal funcionario de régimen administrativo en cuanto lo permita la especial naturaleza y condición de aquéllos.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios en MUFACE, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Provinciales y Ministeriales existentes en la actualidad o que pudieran constituirse en el futuro.

Art. 3.º 1. Se considera personal laboral a todo trabajador fijo, interino o eventual que preste servicios en cualquiera de las unidades administrativas indicadas en el artículo anterior de acuerdo con la legislación laboral vigente.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

2.1. El personal que tenga la condición de funcionario público en servicio activo en MUFACE.

2.2. El personal cuyas relaciones con MUFACE se deriven de un contrato administrativo de colaboración temporal o para la realización de un trabajo específico y determinado.

2.3. El personal que perteneciendo a las plantillas de otras Entidades desarrolle actividades para MUFACE en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre MUFACE y las citadas Entidades en virtud de las normas de contratación administrativa aplicables a la citada Mutualidad General.

2.4. Los profesionales cuya relación con MUFACE derive de un contrato de arrendamiento de obra o de arrendamiento de servicios y no tengan tales profesionales el carácter de personal fijo del Organismo.

Art. 4.º 1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez homologado por los Organismos competentes, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981.

2. La duración del Convenio será de dos años, a contar desde 1 de enero de 1981.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—1. Las partes firmantes del Convenio lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de las partes en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

2. En caso de prórroga automática, las retribuciones establecidas en el presente Convenio experimentarán los mismos incrementos porcentuales que puedan experimentar las retribuciones de los funcionarios de carrera de análoga equiparación.

#### CAPITULO II

##### Plantillas orgánicas y provisión de puestos de trabajo

###### SECCION 1.ª PLANTILLAS ORGANICAS

Art. 6.º 1. La plantilla del personal laboral fijo de MUFACE, ajustada a los grupos y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, será elaborada por los Servicios correspondientes de MUFACE en colaboración con el Comité de Empresa y aprobada por la Autoridad competente. Esta norma se aplicará asimismo para las modificaciones de la plantilla existente.

2. Antes del 15 de febrero de cada año MUFACE elaborará y publicará el censo del personal fijo relacionado por grupos y categorías, haciéndose constar las circunstancias siguientes:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento y de ingreso en MUFACE.
- Número de orden y fecha de antigüedad en la categoría.
- Situación laboral.
- Fecha de vencimiento del próximo trienio.

Dentro de cada grupo se consignarán, en su caso, las vacantes existentes en cada categoría.

3. Contra los datos publicados y durante un plazo de quince días se podrán formular, por parte del personal, reclamaciones fundadas, dirigidas a la Secretaría General de MUFACE, que serán estudiadas por la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 78, la cual, una vez verificadas las pruebas aportadas y estudiadas las circunstancias de cada caso, emitirá informe detallado que elevará a la Gerencia de MUFACE, quien resolverá en el plazo de veinte días.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, queda salvaguardado el derecho personal de cada trabajador para, de conformidad con las normas vigentes, instar individualmente la revisión de su clasificación ante la Delegación Provincial de Trabajo.

###### SECCION 2.ª PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 7.º 1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Niveles 1 a 5, dos meses.
- Niveles 6 a 8, un mes.
- Niveles 9 y 10, quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin producirse la resolución quedará automáticamente formalizada la admisión, computándose el período de prueba a todos los efectos.

3. Serán requisitos generales para el ingreso:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Tener la edad mínima de dieciocho años cumplidos.
- c) Estar en posesión de la titulación correspondiente al nivel de que se trate y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la plaza ofrecida puedan exigirse en la convocatoria.

Art. 8.º Dentro de los Servicios de MUFACE en cada localidad, la adscripción a un puesto determinado se realizará si se trata de Servicios Centrales, por el Secretario general, y en los demás casos, por el Delegado provincial o ministerial correspondiente, entre los trabajadores que pertenezcan a la categoría profesional adecuada a la del puesto de que se trate.

Art. 9.º Concurso de traslados.—1. Los puestos vacantes en cada localidad, salvo los que excepcionalmente se califiquen de libre designación, se proveerán previamente en virtud de concurso de traslados, cuando proceda, entre el personal perteneciente a la plantilla de MUFACE que esté clasificado en el mismo nivel y categoría profesional a la del puesto de trabajo de que se trate.

2. A los efectos prevenidos en el apartado anterior, se entenderá permanentemente abierto concurso de traslados, a cuyo efecto los trabajadores que estén interesados en obtener destino en localidad distinta a la que presten sus servicios puedan solicitarlo en cualquier momento mediante instancia dirigida a la Secretaría General, sin necesidad de que la vacante o vacantes se hubieran producido, con expresión de la localidad o localidades por orden de preferencia en que deseen pasar a prestar servicios.

3. A la vista de las vacantes que se produzcan y de las solicitudes presentadas, la Secretaría General de MUFACE, por delegación del Gerente, resolverá con una periodicidad mínima semestral los correspondientes concursos de traslados en los que se proveerán tanto las vacantes existentes como las resultas que se produzcan en su caso.

4. La resolución de los concursos se ajustará a un sistema de valoración de méritos con arreglo a un baremo que se establecerá previamente por resolución de la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

5. El plazo para la incorporación al nuevo destino obtenido a consecuencia de concurso será de un mes, en las mismas condiciones económicas que los funcionarios de la Administración del Estado.

Art. 10. Permuta.—1. El Gerente de MUFACE podrá autorizar excepcionalmente permutas de destinos entre trabajadores en activo o en excedencia especial siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.
- b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco años.
- c) Que se emita informe previo de los Jefes de los solicitantes.

2. En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrá autorizarse permuta entre trabajadores cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

4. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

Art. 11. Pruebas de aptitud restringidas.—1. Las vacantes que no hayan sido adjudicadas en virtud de concurso de traslado, así como las resultas, en su caso, y los puestos de nueva creación serán provistas entre el personal perteneciente a la plantilla de la forma siguiente:

1.1. Vacantes grupo 1.º Especialistas de oficina.—Se proveerán entre el personal de inferior nivel que reúna las condiciones de titulación requeridas para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional del puesto correspondiente y superen las pruebas de aptitud que se convoquen.

1.2. Vacantes grupo 2.º Personal administrativo.—Se proveerán de la forma siguiente:

1.2.1. Entre quienes pertenezcan a este grupo, tengan inferior nivel a la plaza convocada y reúnan las condiciones de titulación requeridas para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional del puesto correspondiente, o en defecto de titulación, haber cumplido diez años de antigüedad en la categoría de Auxiliar de oficina en el mismo Organismo y superen las pruebas de aptitud que se convoquen.

Los trabajadores pertenecientes al grupo 3.º podrán acceder a las plazas de nivel de Auxiliar de oficina siempre que reúnan las condiciones de titulación y superen las pruebas de aptitud que se convoquen.

1.2.2. Vacantes del grupo 2.º Personal subalterno.—Se proveerán de forma directa por el personal perteneciente a la categoría de Mozo o Vigilante con mayor antigüedad.

1.3. Vacantes grupo 3.º Personal de oficios.—Se proveerán por el personal que dentro de este grupo y con nivel inferior demuestre experiencia o aptitud para el desempeño del puesto vacante. En el supuesto de varios aspirantes que reúnan los citados requisitos tendrá prioridad el de mayor antigüedad en el nivel inmediatamente inferior.

2. A los efectos prevenidos en el apartado anterior, anualmente se convocarán pruebas de aptitud cuya superación habilitará para el ascenso de categoría con ocasión de vacante. Con los candidatos que superen las pruebas de aptitud se formará un escalafón de aspirantes por orden de puntuación, de acuerdo con el cual se proveerán las referidas vacantes. En el supuesto de que al aspirante con mejor derecho no le interesara cubrir la vacante que se produzca, correrá el turno de provisión sin pérdida de su derecho para ocupar la vacante o vacantes que posteriormente se produzcan.

3. La convocatoria de las pruebas deberá contener las siguientes circunstancias:

a) Condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes para los puestos de la categoría o categorías correspondientes.

b) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y méritos que hayan de ser tenidos en cuenta en la selección con el baremo de puntuación de los mismos. En todo caso habrán de figurar como méritos la antigüedad y la formación.

4. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá a un Tribunal presidido por la persona que designe el Gerente de MUFACE y que estará constituido por cuatro Vocales designados por éste, de los que dos serán propuestos por el Comité de Empresa entre trabajadores de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas. Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta a la Gerencia, comprensiva de todos los aspirantes que hubieran superado las pruebas, ordenados por orden de puntuación, con arreglo al cual se formará el escalafón de aspirantes para el ascenso.

5. El Tribunal será designado y se constituirá dentro del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

Art. 12. Selección de personal de nuevo ingreso.—Las vacantes que no resulten cubiertas conforme a lo establecido en el artículo anterior serán provistas por la Gerencia libremente o mediante las pruebas de ingreso que se establezcan. El ingreso se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el artículo 18 del Estatutos de los Trabajadores y artículo 7.º del presente Convenio.

#### SECCION 3.ª REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO, MODIFICACION DE PLANTILLAS Y PERFECCIONAMIENTO DE PERSONAL

Art. 13. 1. El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud con ocasión de vacante.

En el supuesto de concurrencia de varias solicitudes de reingreso, la prelación se fijará atendiendo a la fecha de presentación de las correspondientes solicitudes. Los excedentes voluntarios gozarán de preferencia para ocupar alguna de las vacantes correspondientes a su categoría profesional que existan en la localidad donde servían cuando se produjo su cese en el servicio activo, pudiendo hacer uso de este derecho de preferencia por una sola vez durante el plazo de quince años a partir de la fecha de su excedencia.

2. Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reingresados en cuanto a antigüedad y promoción, se respetarán los que tenían en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el período en que hayan permanecido sin prestar servicios.

Art. 14. En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le corresponderían hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 15. En caso de unificación o modificación de unidades administrativas, se procederá a la elaboración de nuevas plantillas y escalafones de los mismos y de la plantilla general modificada mediante la inclusión o anulación de los datos de los trabajadores afectados, intercalándolos en los grupos, categorías profesionales y niveles que les correspondan según el orden de antigüedad en su respectiva categoría.

#### CAPITULO III

##### Clasificación profesional

#### SECCION 1.ª CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN PERMANENCIA

Art. 16. Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla, interino y eventual.

1. Personal fijo de plantilla: Es el que actualmente ocupa una plaza fija en la plantilla laboral de las unidades administrativas de MUFACE y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2. Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias temporales que causen derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato deberá especificarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

3. Personal eventual: Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal y permanente y que se contrata cuando por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales se produzca en las unidades administrativas un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por la plantilla de personal fijo. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse con exactitud el trabajo para el que ha sido contratado y la causa determinante de su duración.

Art. 17. Los contratos de las modalidades a que se refiere el artículo anterior se realizarán siempre por escrito. Al personal fijo de la plantilla se le expedirá una tarjeta de identificación personal análoga a la que se expida a los funcionarios de carrera que prestan servicios en el Organismo.

Art. 18. La extinción de los contratos a que se refiere el artículo 16, cuando no tengan carácter indefinido, deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días. Para el personal interino dicha notificación podrá realizarse, como máximo, dentro de los quince días siguientes a la reincorporación del trabajador al que haya sido sustituido.

#### SECCION 2.ª CLASIFICACION SEGUN ACTIVIDADES, CATEGORIAS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

Art. 19. El personal acogido a este Convenio se clasificará, en función de los trabajos desarrollados, en los siguientes grupos de actividades:

- Grupo 1.º Especialistas de oficinas.
- Grupo 2.º Personal administrativo.
- Grupo 3.º Personal de oficios varios.
- Grupo 4.º Personal no cualificado.

Art. 20. Dentro de los distintos grupos de actividades expresados en el artículo anterior se incluyen las categorías profesionales que se indican, con los requisitos de titulación y niveles retributivos que asimismo se mencionan:

Categorías profesionales	Nivel	Titulación
<b>1. Grupo 1.º Especialistas de oficina.</b>		
1.1. Técnicos de sistemas ... ..	I	Doctores y Licenciados, Ingenieros, Arquitectos y títulos equivalentes.
1.2. Analistas de sistemas ... ..	II	Diplomados, Ingenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos, titulados de Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.
1.3. Programadores de 1.ª y 2.ª ... ..	III	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
1.4. Operadores de consola y de ordenador ... ..	V	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, titulados de Formación Profesional adecuada y equivalentes).
1.5. Perforistas y Grabadores ... ..	VI A)	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
<b>2. Grupo 2.º Personal administrativo.</b>		
2.1. Oficiales administrativos de 1.ª ... ..	IV A)	Enseñanzas Medias (Bachiller superior y equivalentes).
2.2. Oficiales administrativos de 2.ª ... ..	IV B)	Enseñanzas Medias (Bachiller superior y equivalentes).
2.3. Oficiales administrativos ... ..	IV C)	Enseñanzas Medias (Bachiller superior y equivalentes).
2.4. Auxiliares principales de 1.ª ... ..	VII A)	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado escolar y equivalentes).
2.5. Auxiliar principal de 2.ª ... ..	VII B)	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado escolar y equivalentes).
2.6. Auxiliar de oficinas ... ..	VII C)	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado escolar y equivalentes).
2.7. Personal subalterno ... ..	VIII	Educación General Básica (certificado de Escolaridad o Formación Profesional equivalente).
<b>3. Grupo 3.º Personal de oficios.</b>		
3.1. Encargado de conservación y mantenimiento ...	VI B)	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
3.2. Oficial de 1.ª ... ..	VII B)	Educación General Básica (Formación Profesional adecuada y equivalentes).
3.3. Oficial de 2.ª ... ..	VII C)	Educación General Básica (certificado de Escolaridad, Formación Profesional adecuada y equivalentes).
3.4. Vigilantes y Mozos especialistas de almacén y oficina ... ..	VIII	Educación General Básica (certificado de Escolaridad).
<b>4. Grupo 4.º Personal sin cualificar.</b>		
4.1. Personal sin cualificar ... ..	IX	Educación General Básica (certificado de Escolaridad).

Art. 21. Las definiciones de las diferentes categorías profesionales, según los trabajos que han de desarrollar en las diversas unidades, son las siguientes:

#### Grupo 1.º

1.1. Técnicos de sistemas.—Son los trabajadores adscritos al Servicio de Proceso de Datos que, hallándose en posesión del título de Licenciado en Informática o de otro título superior con la especialidad de Informática, realizan sus actividades en el Servicio de Proceso de Datos del Organismo, siendo responsables, bajo el control y dependencia jerárquica del funcionario Jefe del Servicio o Jefe de Sección, de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos. Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

1.2. Analistas de sistemas.—Son los trabajadores adscritos al Servicio de Proceso de Datos que, hallándose en posesión de diploma universitario en Informática, título de Formación Profesional o equivalente o título de grado medio con la espe-

cialidad de Informática, están encargados de estudiar las aplicaciones definidas por los Técnicos de sistemas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en el ordenador. Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

1.3. Programadores de 1.ª y 2.ª.—Son los trabajadores adscritos al Servicio de Proceso de Datos que poseen los conocimientos teóricos prácticos necesarios para poner un problema ya planteado en lenguaje de un ordenador y establecer las conexiones necesarias para su tratamiento en un equipo estándar, así como el estudio de los procesos completos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento, juegos de ensayo, poner a punto los programas, completar los expedientes técnicos de los mismos y documentar el manual de consola.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

1.4. Operadores de ordenador y de consola.—Son los trabajadores adscritos al Servicio de Proceso de Datos que tienen a su cargo el manejo de los distintos dispositivos del ordenador y consola, la interpretación y desarrollo de las órdenes recibidas

para su explotación correcta, el control de la salida de los trabajos y la transmisión a su Jefe inmediato de las anomalías físicas o lógicas observadas.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

1.5. Perforistas-Grabadores.—Son los trabajadores adscritos al Servicio de Proceso de Datos que realizan el perfecto manejo de las máquinas de perforación y grabación, así como de las restantes máquinas auxiliares, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

#### Grupo 2.º

2.1. Oficiales administrativos de 1.º—Son los trabajadores que con la titulación y conocimientos de los Oficiales administrativos de segunda y ejerciendo las funciones de éstos, si fuera preciso, dirigen el trabajo u ostentan el mando de una unidad administrativa o grupo de trabajo determinado conforme a las instrucciones generales de un superior, con amplia independencia y responsabilidad ante aquél en el ejercicio de sus actividades.

2.2. Oficiales administrativos de 2.º—Son los trabajadores que con titulación de Bachiller superior realizan, con independencia y responsabilidad propias, tareas administrativas de trámite y colaboración no asignadas a trabajadores de nivel superior o, en su caso, orientan, distribuyen y coordinan el trabajo de una unidad o grupo determinado.

2.3. Oficiales administrativos.—Son los trabajadores que con titulación de Bachiller superior realizan tareas administrativas de trámite y colaboración no asignadas a trabajadores de nivel superior.

2.4. Auxiliares principales de 1.º—Son los trabajadores que con la titulación y conocimientos de un Auxiliar de oficinas, y ejerciendo las funciones de éstos si fuera necesario, realizan a las órdenes de un Jefe u Oficial, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa y, en su caso, coordinan el trabajo de otros trabajadores.

2.5. Auxiliares principales de 2.º—Son los trabajadores que con la titulación y conocimiento de un Auxiliar de oficina, y ejerciendo las funciones de éstos si fuera preciso, realizan, con iniciativa y responsabilidad limitada, subordinados a un Jefe u Oficial, trabajos administrativos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

2.6. Auxiliares de oficina.—Son los trabajadores que desarrollan actividades administrativas de carácter elemental, tales como mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, registro y archivo de documentos y operaciones simples de cálculo, manejo de máquinas sencillas, centralillas telefónicas y otras de carácter similar. Deben poseer el título de Bachiller elemental.

2.7. Subalternos.—Son los trabajadores que desarrollan funciones similares a las que constituyen las funciones propias del Cuerpo Subalterno de la Administración Civil del Estado, establecidas en el artículo 3.º del Reglamento aprobado por Decreto 3143/1971, de 16 de diciembre.

#### Grupo 3.º

3.1. Encargado de conservación y mantenimiento.—Es el trabajador que con título de Formación Profesional o experiencia adecuada a la naturaleza de sus funciones, y a las órdenes del Jefe de la unidad administrativa del que depende, se responsabiliza de la dirección, distribución y ejecución de los trabajos relacionados con el mantenimiento y conservación de los equipos e instalaciones de los edificios de MUFACE, así como de la coordinación y control de las actividades del personal que las atiende.

3.2. Oficiales de 1.º—Son los trabajadores que con pleno conocimiento de su oficio realizan los trabajos propios del mismo con perfección, a las órdenes del Encargado de la unidad.

3.3. Oficiales de 2.º—Son los trabajadores que con adecuado conocimiento de su oficio, y sin llevar a cabo la especialización exigida a los Oficiales de primera, realizarán los trabajos propios de su especialidad con suficiente corrección y rendimiento aceptable.

3.4. Vigilantes.—Son los trabajadores que en turnos de día o de noche realizan la vigilancia de los locales del Organismo, así como de las instalaciones, material y objetos que se hallen ubicados en aquéllos.

3.5. Mozos especialistas de almacén y oficina.—Son los trabajadores encargados de realizar labores que no exigen preparación especial para su realización, tales como trabajos de almacén y empaquetado, traslado de mobiliario y material de oficina, realización de recados en asuntos relacionados con las actividades del Organismo y cualquier otro trabajo secundario de análoga naturaleza que se les pueda encomendar.

#### Grupo 4.º

4.1. Personal sin cualificar.—Son los trabajadores encargados en realizar materialmente la limpieza de los locales y mobiliario, así como la atención de los aseos de dichos locales.

### SECCION 3.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 22. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, categorías profesionales y niveles enumerados, si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes unidades no lo requirieren a juicio de la Gerencia.

Art. 23. Un trabajador no puede ser dedicado habitualmente al desempeño de funciones superiores a las que le corresponden por su categoría profesional. No obstante, con ocasión de vacantes y cuando urgentes razones de servicio lo aconsejen, el Jefe de la respectiva unidad podrá proponer a los Servicios competentes la sustitución de un trabajador por otro de inferior categoría sin que dicha sustitución pueda exceder de seis meses de duración. La autorización de los servicios competentes de MUFACE será comunicada al Jefe proponente y al Comité de Empresa. Transcurrido en su caso dicho período, en caso de vacante del puesto, éste se proveerá por el sistema regulado en la sección 2.ª del capítulo II.

Art. 24. Será misión, en estas materias, de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 76:

a) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, categorías profesionales y niveles, teniendo en cuenta la dotación presupuestaria del Organismo en el concepto de personal laboral.

b) Emitir informes en los expedientes de clasificación profesional.

### CAPITULO IV

#### Jornada y horario, vacaciones, permisos y licencias

Art. 25. La jornada laboral a la que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio comprenderá un máximo de mil novecientas catorce horas en cómputo anual. El horario de trabajo se ajustará al establecido con carácter general para los funcionarios de carrera que presten servicios en el Organismo.

Art. 26. En los supuestos de trabajadores en jornada de trabajo inferior a la normal, sus retribuciones se fijarán en proporción al número de horas que comprenda y llevarán incluida la parte proporcional correspondiente a domingos y días festivos.

Art. 27. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de una vacación retribuida de un mes o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fuera menor. El período de vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, procurándose no obstante adecuarlo al que en cada momento se establezca para los funcionarios de régimen administrativo.

Art. 28. 1. Previo aviso y justificación por escrito, los trabajadores tendrán derecho a licencias con plenitud de derechos económicos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales por razón de matrimonio.

b) Hasta un máximo de cinco días, atendidas las circunstancias que concurren en los supuestos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Hasta un máximo de dos días por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores en la forma prevista en el capítulo IX.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirla por la reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

Art. 29. El Gerente, el Secretario general o por su delegación los Jefes de las Dependencias donde el trabajador preste sus servicios podrán conceder permisos de hasta diez días como máximo en atención a circunstancias excepcionales.

Art. 30. Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con las funciones del Organismo, previo informe del superior jerárquico correspondiente, teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario base y de la ayuda familiar.

Art. 31. Podrán concederse licencias para asuntos propios, sin derecho a retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 32. La concesión de licencias para estudios y por asuntos propios quedará supeditada a las necesidades del servicio.

### CAPITULO V

#### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 33. La suspensión y extinción del contrato de trabajo se ajustará a las normas imperativas establecidas en las secciones tercera y cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 34. 1. La excedencia como causa de suspensión del contrato de trabajo puede ser forzosa o voluntaria.

2. La excedencia forzosa, que dará derecho sólo a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un

cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, por cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, y por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el servicio, cargo público o función sindical. De no solicitar el reingreso en el plazo señalado, los excedentes forzosos pasarán automáticamente a la situación de excedencia voluntaria. Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a la oficina, y siempre que ello no trastorne el trabajo, dicho trabajador podrá hacerlo por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si el Organismo tuviera oficinas en la población a que se destina el trabajador, se procurará adscribirlo a ella siempre que puedan ser compatibles sus deberes militares con los laborales.

3. Procederá declarar la excedencia voluntaria del trabajador fijo de plantilla con antigüedad mínima de un año cuando así lo solicite por causa de interés particular y lo permita la buena marcha del servicio.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, en la que permanecerán como mínimo un año y sin limitación temporal, no devengarán derechos económicos ni les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.

La situación de excedencia voluntaria no podrá otorgarse al trabajador sometido a expediente disciplinario o si no ha cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

4. En el supuesto de suspensión por maternidad de la mujer trabajadora, MUFACE completará las percepciones que le corresponden por la Seguridad Social hasta el cien por cien de su retribución total.

Art. 35. La jubilación forzosá como causa de extinción del contrato de trabajo se producirá al cumplir el trabajador la edad señalada para la jubilación de los funcionarios de carrera de la Administración Civil del Estado a cuyo nivel se les haya asimilado a efectos retributivos en el presente Convenio, salvo disposición en contrario de obligada aplicación al personal laboral.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 36. Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

#### 1. Retribuciones básicas, constituidas por:

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Antigüedad.
- 1.3. Gratificaciones extraordinarias.

#### 2. Retribuciones complementarias, constituidas por:

- 2.1. Complemento de Convenio.
- 2.2. Complementos especiales:
  - 2.2.1. Por comida.
  - 2.2.2. Por destino.
  - 2.2.3. Por especial cualificación.
  - 2.2.4. Personal absorbible.

#### 3. Otras retribuciones:

- 3.1. Horas extraordinarias.
- 3.2. Indemnizaciones por razón del servicio.
- 3.3. Indemnización por residencia.

Para 1981 la cuantía global conjunta de todas estas retribuciones no podrá exceder en ningún caso del importe de la masa salarial comprendida en los créditos aprobados para financiar durante dicho ejercicio económico las retribuciones de todas clases del personal laboral fijo.

Art. 37. Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad en pesetas idéntica a la que por la suma de los conceptos de sueldo y grado corresponde a los funcionarios de carrera de régimen administrativo, cuyo índice de proporcionalidad y coeficiente coinciden con el nivel retributivo que en este Convenio se asigna a cada categoría profesional según el siguiente:

Cuadro de asimilaciones

Personal laboral Nivel retributivo	Funcionarios de carrera Índice de proporcionalidad	Coeficiente
I	10	4
II	8	3,6
III	6	2,6
IV	6	2,3
V	6	2,1
VI	4	1,9
VII	4	1,7
VIII	3	1,3
IX	3	1,1

Art. 38. Antigüedad: Es el incremento de retribución que el trabajador fijo de plantilla experimenta en su sueldo por cada tres años de servicios, consistente en una cantidad de pesetas idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los funcionarios cuyo índice de proporcionalidad y coeficiente coincidan con el nivel retributivo en este Convenio. La retribución por este concepto será la que en cada caso corresponde a la categoría profesional en la que los trienios se perfeccionan, respetándose los ya perfeccionados a la entrada en vigor del Convenio.

Art. 39. 1. Gratificaciones extraordinarias: Son las que el trabajador tiene derecho a percibir una en cada uno de los meses de junio y diciembre y que se devengan en la cuantía del salario base y la antigüedad con idénticos mínimos a los que rigen para los funcionarios.

2. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido, computándose la fracción de mes como unidad completa.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las partes proporcionales de dichas gratificaciones.

Art. 40. Complemento de Convenio: Está constituido por una cantidad de pesetas idéntica a la que por la suma de los conceptos de prolongación de jornada e incentivos correspondiente a los funcionarios cuyo índice de proporcionalidad y coeficiente multiplicador coincidan con el nivel retributivo que en este Convenio se asigna a cada categoría profesional.

Art. 41. Complementos especiales:

1. Por comida: Es el que tienen derecho a percibir aquellos trabajadores en los mismos casos, condiciones y cuantía que corresponda con carácter general a los funcionarios de régimen administrativo.

2. Por destino: Es el que corresponde percibir a aquellos trabajadores por el desempeño de determinados puestos cuyo ejercicio represente mando de unidades o grupos de trabajo o requiera una especial preparación técnica superior a la normal requerida con carácter general a los trabajadores de la correspondiente categoría profesional. El importe de cada uno de los niveles de complemento de destino será idéntico al reconocido a los funcionarios de régimen administrativo que desempeñen puestos del mismo nivel con derecho a este complemento.

En las plantillas orgánicas se determinarán en función de las disponibilidades presupuestarias el número de puestos de trabajo con derecho a complemento de destino de los diferentes niveles, con expresión de los grupos o de las categorías profesionales correspondientes.

3. Especial cualificación: Es el que tienen derecho a percibir los trabajadores adscritos al Servicio de Informática que realicen idénticas funciones a la de los funcionarios de régimen administrativo con derecho al percibo del incentivo de especial cualificación.

Art. 42. Otras retribuciones:

1. \*Horas extraordinarias: Es la retribución que tienen derecho a percibir aquellos trabajadores afectados por este Convenio por las horas de trabajo que realicen, sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo dentro de los límites establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El importe de la hora extraordinaria se abonará en base al salario hora con el incremento del 75 por 100.

2. Indemnizaciones por razón del servicio: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por las comisiones de servicio que se le encomienden fuera de su residencia oficial en los mismos casos y cuantías que los funcionarios a quienes retributivamente estén asimilados.

3. Indemnización por residencia: Es la que tiene derecho a percibir el trabajador por desempeñar destino en determinadas localidades del territorio nacional en igualdad de condiciones y cuantías que las que corresponden a los funcionarios públicos en idénticas circunstancias.

Art. 43. 1. Con carácter transitorio los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento personal absorbible en los siguientes casos:

a) Cuando como consecuencia de la aplicación del presente Convenio las retribuciones totales anuales del trabajador sean inferiores a las que percibía a la entrada en vigor del mismo.

b) Cuando como consecuencia de una reconversión laboral motivada por la amortización de su puesto de trabajo el trabajador sea objeto de una nueva clasificación profesional en categoría de nivel retributivo inferior a la del puesto amortizado.

2. En ambos casos el complemento personal consistirá en la diferencia de retribuciones y tendrá el carácter de absorbible con ocasión de cualquier mejora de retribuciones, a excepción de nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 44. 1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1 del mes a que correspondan.

2. Las retribuciones se harán efectivas por días en el mes en que tomen posesión de su primer destino o en el que cesen y reingresen al servicio activo.



## CAPITULO VII

## Premios, faltas y sanciones

## SECCION 1.ª PREMIOS

Art. 45. 1. Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Cancelación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta a los Organismos competentes para recompensas honoríficas.

2. La concesión de los premios se hará por la Gerencia, oído el Comité de Empresa. A la concesión de los premios se le dará la mayor difusión posible para satisfacción de los premiados y estímulo del resto del personal.

3. Todos los premios se harán constar en el expediente personal del interesado y serán expresamente valorados en los traslados y concursos de ascenso.

## SECCION 2.ª FALTAS

Art. 46. Las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

Art. 47. Se consideran faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- c) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.
- e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.
- g) La falta de aseo y limpieza personal.
- h) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Art. 48. Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia y respeto a los superiores.
- b) El originar o participar en altercados o pendencias en el centro de trabajo.
- c) Los actos que atenten al decoro o dignidad del trabajador o del Organismo.
- d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.
- f) La embriaguez no habitual durante la jornada de trabajo.
- g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.
- h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.
- i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy, graves.

Art. 49. Se consideran faltas muy graves:

- a) La falta de probidad moral o material.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.
- d) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez reiterada durante la jornada de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto a los jefes, compañeros, subordinados o al público.
- g) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como al Organismo o a cualquier persona dentro de los locales del Organismo o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsar datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- h) La reincidencia o reiteración de faltas graves que hayan sido sancionadas.

## SECCION 3.ª SANCIONES

Art. 50. Las sanciones que el Organismo puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Para las faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

- b) Para las faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a dos meses.

- c) Para las faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.  
Despido.

Art. 51. 1. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador en el que será oído el trabajador afectado, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas.

2. En la tramitación del expediente se aplicarán por analogía los criterios que en cada momento establezcan las normas sobre régimen disciplinario para los funcionarios públicos.

3. La imposición de la sanción corresponde a la Gerencia y de la misma se dará traslado al Comité de Empresa.

Art. 52. 1. La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente sancionador alguno, pudiendo imponerse por los Jefes de las dependencias en que el infractor preste sus servicios.

2. Cuando la sanción consistiera en suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días será propuesta por el Jefe de la dependencia mediante escrito del que se dará traslado al trabajador para que, en el plazo de dos días, formule las alegaciones que estime oportunas. La imposición de la sanción se acordará por el Gerente y se dará traslado de la misma al Comité de Empresa.

Art. 53. 1.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Organismo tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2. La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del trabajador expedientado.

## CAPITULO VIII

## Seguridad e higiene

Art. 54. 1. Por ambas partes se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1971 o disposiciones que las sustituyan.

2. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada para MUFACE el trabajador participará por medio del Comité de Empresa, que actuará asimismo a efecto de lo dispuesto en el artículo 19, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 55. En todos los centros de trabajo, y con independencia de la asistencia que puedan prestar las Entidades de seguro de accidente de enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

## CAPITULO IX

## Derechos de reunión de los trabajadores y de sus órganos de representación

Art. 56. Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de sus órganos de representación, conforme a lo prevenido en las normas contenidas en el título II del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente capítulo.

Art. 57. De acuerdo con lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, por el presente Convenio se crea un Comité Intercentros, constituido por los representantes de los trabajadores, siempre que su número no exceda de doce miembros.

Art. 58. MUFACE habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, adecuado al número de sus miembros, con objeto de que puedan desarrollar sus actividades legales.

Art. 59. Dentro de las horas de trabajo, y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará sujeto a ningún tipo de autorización formal, salvo el de comunicación de cada miembro al Jefe de la unidad respectiva y la disponibilidad de tiempo sindical.

Art. 60. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen conforme al criterio de una honrada gestión, no superando el límite establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores. Para la utilización de este tiempo bastará con una comunicación previa a su Jefe respectivo y posterior justificación del tiempo empleado.

Art. 61. MUFACE pondrá a disposición del Comité de Empresa tantos tabloneros de anuncios como plantas haya en cada centro de trabajo para publicidad de sus anuncios y comunicaciones.

Art. 62. 1.—El derecho de reunión o asamblea de trabajadores podrá ejercerse con las siguientes características:

- a) A propuesta del Comité de Empresa por mayoría simple.
  - b) Por mayoría simple de los Delegados de los trabajadores.
  - c) Cuando lo solicite el 33 por 100 de la plantilla laboral.
2. El ámbito de reunión podrá ser:
- a) La totalidad de la plantilla laboral.
  - b) La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la asamblea o reunión.

Art. 63. Se establece un tiempo de reunión remunerado de dieciocho horas anuales como máximo. El tiempo para celebrar reuniones o asambleas en los locales de MUFACE fuera de las horas de trabajo se ajustará a la normativa establecida por la Administración Pública para sus centros de trabajo. Cuando la asamblea sea convocada para su celebración en horas de trabajo deberá comenzar una hora antes como mínimo de cualquier horario de salida.

Art. 64. 1. Las solicitudes de asamblea, junto con la comunicación de los asuntos a tratar, deberán dirigirse por escrito a la Gerencia de MUFACE con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos de especial urgencia, en que el plazo podrá reducirse a una antelación de veinticuatro horas.

2. MUFACE pondrá a disposición de los trabajadores un local suficiente para el normal desarrollo de la reunión. Únicamente podrá MUFACE eludir esta obligación en los siguientes supuestos:

- Que no se haya producido la comunicación en la forma establecida.
- Que se haya rebasado el tiempo asignado al derecho de reunión.
- Cuando se incumplan requisitos establecidos por una norma de general aplicación.

Art. 65. Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo.

Art. 66. 1. El Comité de Empresa o los Delegados de personal ejercerán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Comité de Empresa tendrá la capacidad y cumplirá las obligaciones que se establecen en el artículo 65 de dicho Estatuto.

3. El Comité Intercentros asumirá las facultades del Comité de Empresa, siempre que éstas afecten al conjunto de los trabajadores. Dicho Comité se reunirá en sesión ordinaria una vez al año.

Los miembros del Comité Intercentros que no residan en Madrid tendrán derecho a dietas y gastos de locomoción reglamentarios cuando tengan que desplazarse para asistir a la reunión ordinaria de dicho Comité. El derecho a dicha percepción por asistencias a reuniones extraordinarias quedará supeditado a la autorización previa de la Gerencia de MUFACE.

## CAPITULO X

### Organización del trabajo

Art. 67. 1.—La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación laboral vigente es facultad privativa de la Gerencia de MUFACE, aplicando sus propias directrices.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador realizará con la diligencia y colaboración debida a MUFACE las tareas que por ésta le sean encomendadas en el ejercicio regular de sus funciones de dirección y, en su defecto, conforme a los usos y costumbres. El trabajador realizará las funciones propias de su especialidad o especialidades conexas y las de carácter complementario de éstas que se encuentren dentro de los cometidos generales de su formación profesional.

3. La Gerencia de MUFACE podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, guardando el debido respeto a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en todo caso.

Art. 68. La movilidad funcional dentro de MUFACE se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Art. 69. 1. La realización por un trabajador de funciones de superior categoría a la que corresponda a su clasificación profesional reconocida se regulará por lo previsto en el artículo 23 del presente Convenio. No obstante, si tales funciones se realizasen por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Gerencia de MUFACE la clasificación profesional adecuada. Si no procediera legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 70. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que por razones técnicas, organizativas o productivas pueda acordar la Gerencia de MUFACE se ajustarán a las normas contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 696/1980, de 14 de abril.

## CAPITULO XI

### Acción social

Artículo 71. 1. La Gerencia de MUFACE, directamente o en coordinación con Centros, Escuelas o Instituciones especializadas, podrá organizar cursos de perfeccionamiento de su personal laboral adecuados a sus respectivas categorías profesionales o de especialización en determinadas funciones o sectores de actividad o de superior capacitación profesional, con los mismos derechos reconocidos en casos similares a los funcionarios de carrera del Estado.

2. La posesión de los certificados de asistencia y aptitud correspondientes podrá ser declarada mérito preferente o indispensable para ocupar determinados puestos de trabajo.

3. La participación en cursos, seminarios o actividades de perfeccionamiento, cuando implique ausencia del puesto de trabajo, requerirá la previa autorización del Gerente o del Jefe en quien delegue.

Art. 72. MUFACE consignará en el presupuesto de gastos del Organismo créditos destinados a la financiación de actividades culturales, recreativas y sociales de sus trabajadores, así como para la organización de cursos de perfeccionamiento, o concesión de becas, o ayudas para su formación profesional.

Art. 73. En las mismas condiciones que los funcionarios de carrera destinados en el Organismo los trabajadores afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegración se sujetarán a las normas establecidas para los funcionarios públicos.

Art. 74. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y mientras dure ésta el Organismo abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y sus retribuciones reales que le hubieran correspondido de no mediar incapacidad.

Art. 75. MUFACE gestionará con Entidades de crédito un sistema de concesión de créditos, en parecidas condiciones a las que se vienen haciendo a los mutualistas.

## CAPITULO XII

### Comisión Paritaria

Art. 76. 1. Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en los Servicios Centrales de MUFACE.

Esta Comisión se compondrá de cuatro Vocales en representación del Organismo y cuatro Vocales en representación del personal laboral, asumiendo la presidencia uno de los Vocales, que será designado conforme se determina en el párrafo siguiente.

2. El Presidente de la Comisión Paritaria será nombrado por la Gerencia de MUFACE de entre los miembros de dicha Comisión. Cada una de las partes designará un Secretario. Los Vocales en representación del Organismo serán nombrados y separados por la Gerencia y los de representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa.

3. La Comisión Paritaria deberá quedar constituida en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de publicación del presente Convenio. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes o cuando sea requerido para ello por el Ministerio de Trabajo.

4. Los miembros de la Comisión Paritaria que no pertenezcan al Comité Intercentros y no residan en Madrid tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción reglamentarios cuando asistan a las reuniones de dicha Comisión.

Art. 77. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- Seguir el cumplimiento de lo pactado.
- Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor o más adecuada aplicación de su contenido.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio será aplicable el Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y las disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo.

Segunda.—Las dudas interpretativas que la aplicación del presente Convenio pudiera ofrecer se resolverán aplicando a los trabajadores afectados, en cuanto lo permita la naturaleza de su condición jurídica, el principio de aproximación y asimilación al régimen aplicable a los funcionarios de carrera destinados en el Organismo.

Tercera.—1. Los trabajadores pertenecientes a las Mutualidades y Montepíos de funcionarios, integrados en la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado al amparo de lo prevenido en las disposiciones transitorias primera y tercera de la Ley 29/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de los funcionarios civiles del Estado, que no hubieran estado representados en la negociación del presente Convenio Colectivo, podrán adherirse al mismo por conducto de sus representantes legales con legitimación para negociar conforme a lo prevenido en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de adhesión al Convenio, en su caso, podrá comprender a la totalidad de trabajadores pertenecientes a todas las Mutualidades y Montepíos integradas en MUFACE, o al conjunto de trabajadores de una o varias de dichas Mutualidades. El acta de adhesión se suscribirá conjuntamente por los representantes correspondientes de los trabajadores y de MUFACE, y se comunicará a la autoridad laboral a efectos de registro.

3. Cuando no se produzca la adhesión conjunta prevista en el párrafo anterior, los trabajadores correspondientes podrán solicitar individualmente la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, requiriéndose a tales efectos la aprobación expresa de la Gerencia de MUFACE.

4. En los supuestos contemplados en los puntos 2 y 3 de la presente disposición final tercera las normas del presente Convenio se aplicarán desde el momento de la adhesión o aprobación, en su caso.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.—Si en algún caso la actual retribución de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos y examinados en su conjunto en cómputo anual, fuese superior a la establecida en este Convenio, deberá ser respetada aquélla en lo que

exceda, considerándose como un complemento personal y transitorio de carácter absorbible.

Segunda.—1. A los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuviesen desempeñando puestos en una categoría profesional sin reunir los requisitos de titulación requeridos en el presente Convenio no se les exigirá dicha titulación para continuar en el desempeño de sus actuales funciones.

2. A los trabajadores que estuvieren desempeñando funciones de una categoría superior y se encontraran en posesión del título académico exigido en su caso para la misma les será reconocida dicha categoría con ocasión de vacante.

3. A los trabajadores que vinieran realizando funciones correspondientes a una categoría profesional superior sin estar en posesión del título académico exigido para la misma en este Convenio se les concede el derecho a acceder a dicha categoría con ocasión de vacante a través de las pruebas selectivas correspondientes.

Tercera.—Los trabajadores, actualmente en plantilla, que al cumplir la edad de jubilación forzosa fijada en este Convenio no hayan completado el periodo de carencia exigido por la Seguridad Social para causar pensión de jubilación podrán permanecer en situación de activo hasta cumplir dicho periodo. Tal jubilación forzosa tiene como finalidad el fomento de empleo de nuevos trabajadores.

**ANEXO I**

**Cuadro de retribuciones generales para 1981**

Nivel retributivo	Salario base mensual	Trienio mes	Complemento con. mes	Ayuda comida	Total mes sin trienios	Pagas extraordinarias (cada una)	Observaciones
I	56.590	2.720	22.932	1.705	81.227	56.590	Compl. informática.
II	47.072	2.176	25.353	1.705	74.130	47.072	Compl. informática.
III	35.304	1.832	22.098	1.705	59.107	35.304	Compl. informática.
IV A)	33.954	1.632	22.424	1.705	58.083	33.954	Compl. destino nivel 14.
IV B)	33.954	1.632	20.624	1.705	58.283	33.954	Compl. destino nivel 10.
IV C)	33.954	1.632	19.434	1.705	55.083	33.954	—
V	33.954	1.632	14.888	1.705	50.547	33.954	Compl. informática.
VI A)	23.536	1.088	10.090	1.705	35.331	24.570	Incentivo por rendimiento.
VI B)	23.536	1.088	23.676	1.705	53.128	24.570	Compl. destino nivel 8.
VII A)	22.636	1.088	22.587	1.705	46.908	23.670	Compl. destino nivel 8.
VII B)	22.636	1.088	22.213	1.705	46.554	23.670	Compl. destino nivel 6.
VII C)	22.636	1.088	22.213	1.705	46.554	23.670	—
VIII	16.977	816	23.329	1.705	42.011	23.445	—
LX	16.977	816	19.093	1.705	37.775	23.445	—

NOTA: Al importe de las pagas extraordinarias hay que añadir el importe de los trienios en su caso.

**ANEXO II**

Reunidos los miembros de la Comisión Negociadora que al margen se relacionan, se procede a la lectura del informe remitido por el Ministerio de Hacienda, acordándose por unanimidad lo siguiente:

1.º Suprimir del Proyecto de Convenio Colectivo la disposición transitoria cuarta relativa al reconocimiento de antigüedad de contrato administrativo.

2.º Aceptar la masa salarial total marcada por el Ministerio

de Hacienda, por importe de 208.689.082 pesetas, y destinarla a la financiación de las retribuciones del Convenio Colectivo.

3.º La aplicación del artículo 72 del presente Proyecto de Convenio quedará supeditada a las disponibilidades presupuestarias que en el futuro pudieran consignarse para la atención de este tipo de actividades, sin que ello sea deducible de la masa salarial antes citada.

4.º Finalmente se acuerda remitir a la Dirección General de Trabajo fotocopia del informe de Hacienda, objeto de esta reunión, así como fotocopia de la presente acta, firmada por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**29459** ORDEN de 30 de noviembre de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.189/1978, promovido por don Abdón Santiago Blázquez Ortiz contra resoluciones de este Ministerio de 30 de marzo y 9 de julio de 1978.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1.189/1978, interpuesto por don Abdón Santiago Blázquez Ortiz contra resoluciones de este Ministerio de 30 de marzo y 9 de julio de 1978, se ha dictado con fecha 8 de septiembre de 1981, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Abdón Santiago Blázquez Ortiz contra los acuerdos de la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Energía de treinta de marzo y nueve de julio de mil novecientos setenta y ocho por ser tales actos conformes a derecho. Sin costas.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de noviembre de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**29460** ORDEN de 30 de noviembre de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 505.684, promovido por la Asociación Nacional de Ingenieros Industriales contra Decreto 2986/1972, de 10 de octubre.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 505.684, interpuesto por la Asociación Nacional de Ingenieros Industriales contra el Decreto 2986/1972, de 10 de octubre, se ha dictado, con fecha 21 de septiembre de 1981, por el Tribunal Supremo, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue: