

Art. 2.º Se nombra, asimismo, Secretaria del mencionado Jurado a la ilustrísima señora doña Concepción Alhambra Altozano, Catedrática de Instituto e Inspectora central de Bachillerato.

Lo que comunico a V. I.
Madrid, 30 de noviembre de 1982.

MAYOR ZARAGOZA

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

32597 *CORRECCION de errores de la Orden de 10 de noviembre de 1982 por la que se crean las Comisiones nacionales y provinciales de ayuda a los escolares afectados por el síndrome tóxico.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 276, de fecha 17 de noviembre de 1982, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 31493, segunda columna, en el artículo 7.º, 1.º, donde dice: «... en el artículo 4.º de la presente Orden ...», debe decir: «... en el artículo 5.º de la presente Orden ...».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

32598 *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Industria y Energía.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Industria y Energía, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8.º de la vigente Ley 44/1981, de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982, para dicho Convenio de acuerdo con la norma citada; y en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2, y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1.º *Finalidad.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ministerio de Industria y Energía.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo del Ministerio existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*

1. Por personal laboral al servicio del Ministerio de Industria y Energía se entiende el trabajador fijo, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con o sin contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas Unidades Administrativas de la Administración centralizada del mismo, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

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

2.1 El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo ya sea de colaboración temporal o específico.

2.2 El personal que preste sus servicios en Empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ministerio de Industria y Energía de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de los Servicios del Departamento.

2.3 Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Industria y Energía se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal eventual, interino o fijo del Departamento.

2.4 Aquel personal que estuviera sometido a otros Convenios se le respetarán los derechos adquiridos, siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que le atribuya su Convenio.

Sin perjuicio de su posterior adhesión al presente Convenio, por los procedimientos legales.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos en 1 de enero de 1982.

Su duración será de tres años, a partir del 1 de enero de 1982.

Art. 5.º *Revisión semestral.*—En caso de que el índice de Precios al Consumo, registre un incremento superior al 6,09 por 100, antes del 30 de junio, ambas partes de acuerdo con el punto II.3 del ANE, solicitarán la aplicación de dicho acuerdo. Ambas partes se someterán a la decisión del Ministerio de Hacienda.

Art. 6.º *Denuñcia y prórroga.*—El Convenio quedará prorrogado a efectos de las denuncias por cualquiera de las partes con una antelación a su vencimiento de quince días.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que tendrá domicilio en los Servicios Centrales del Ministerio.

Esta Comisión se compondrá de dos Secretarios, cuatro Vocales en representación de la Administración y cuatro Vocales en representación del Personal laboral, asumiendo la presidencia uno de los Vocales que será nombrado según se determina en el párrafo siguiente.

El Presidente será nombrado por la Comisión Paritaria, o rotativo. Cada una de las partes designará un Secretario, los Vocales en representación de la Administración serán designados por el Ministerio de Industria y Energía, y los que actúan en representación del personal laboral elegidos por el Comité de Empresa.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión, y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

Funciones de la Comisión Paritaria: Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso cuando no esté explicitada en las correspondientes pruebas.

2. Estudiar y proponer cuando proceda la modificación, supresión o creación de grupos especiales o niveles.

3. Emitir el informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.

4. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

5. Seguir el cumplimiento de lo pactado.

6. Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio.

7. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

Art. 8.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia, si globalmente consideradas y sumadas al nivel anual vigente con anterioridad al presente Convenio superan el nivel anual total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones particulares que con carácter global y en el cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

CAPITULO II

Art. 10. *Clasificación y plantillas.*—Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en sus puestos de trabajo, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento de las distintas categorías profesionales que se contienen en las definiciones de las mismas en el anexo II.

El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los grupos que encuadran las especialidades y niveles que figuran en el anexo I.

Art. 11. Comisión Asesora de Plantillas.

1. A partir de la firma del presente Convenio se formará una Comisión compuesta por cinco representantes de la Administración y cinco de personal laboral, designados por el Comité de Empresa, que llevará a cabo una clasificación laboral tendiente a normalizar la descompensación existente en la valoración de los diversos puestos de trabajo.

2. Una vez realizada la clasificación, esta Comisión informará preceptivamente a la Subsecretaría en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultura.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas todavía en el Convenio y que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Concurso de méritos para ascensos y traslados.
- f) Programas de exámenes para oposiciones de ascenso o ingreso, libres o restringidas.
- g) Provisión de vacantes.

CAPITULO III

Vacantes y nuevos puestos de trabajo, ingresos, ascensos y Formación Profesional

Art. 12. *Norma general.*—Las vacantes que se produzcan en cada Servicio o Dirección se cubrirán con arreglo a tres turnos.

1.º Por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo del Servicio o Dirección donde se produzca la vacante.

2.º Por concurso de traslado entre todo el personal fijo del Ministerio.

3.º Por concurso-oposición libre.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que el Ministerio, conjuntamente con el órgano de representación de los trabajadores, considere necesarias en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar.

La suspensión de contrato se ajustará a las normas imperativas establecidas en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciocho años excepto para el aprendizaje que será de dieciséis años.

Se considerarán como personal fijo de las correspondientes plantillas, todos aquellos trabajadores cuyo contrato no sea de duración determinada y su permanencia en el trabajo en el momento de entrar en vigor el presente Convenio sea igual o superior al plazo fijado en el artículo 15 como periodo de prueba de su correspondiente nivel.

A este personal se le reconocerán todos los derechos establecidos en este Convenio desde su entrada en vigor y los servicios prestados para el cómputo de antigüedad desde su ingreso en el Ministerio como personal laboral.

Se considerará como trabajador interino el contratado para sustituir a trabajadores de carácter fijo durante ausencias tales como servicio militar, enfermedad, o licencia.

Se considerará como trabajador eventual el que en situaciones extraordinarias se contrata por un tiempo fijo o para un trabajo temporal.

Para el trabajador interino la duración de su contrato será por el tiempo de ausencia del sustituido y en cuanto al eventual se estará a la duración del trabajo circunstancial para el que fue contratado o en su defecto no excederá de seis meses.

Serán integrados en las categorías correspondientes los que sin poseer en la actualidad la titulación requerida, realizan las mismas funciones en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Todo trabajador con una antigüedad superior a los cuatro años en su categoría tendrá derecho a que se le efectúe un examen de aptitud para la categoría inmediata superior a la que ostente, debiendo ocupar plaza en caso de aprobar y haber vacante en dicho nivel.

Todo mozo con dos años de antigüedad en su categoría, tendrá derecho a que se le someta a un examen de aptitud para ascender a la categoría inmediata superior a la que ostente, debiendo ocupar plaza en caso de aprobar y haber vacante en dicho nivel. Para concurrir a estos exámenes, será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

Para dar cumplimiento a los dos párrafos anteriores en aquellos casos conflictivos de promoción profesional, el Departamento conjuntamente con el órgano de representación de los trabajadores estudiará en cada caso los criterios a seguir.

Art. 13. *Estabilidad en el empleo.*—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, que regula la normativa vigente.

Art. 14. *Concurso de ascenso restringido.*—Las vacantes serán publicadas dentro de los cuarenta días de tener constancia de haberse producido las mismas en los tabloneros de anuncios del Ministerio, a fin de que puedan ser solicitadas por el personal interesado en cubrir las.

Las solicitudes se presentarán dentro de los treinta días siguientes a la publicación. Podrán acogerse al régimen de provisión directa prioritariamente los trabajadores que tengan el mismo nivel que la vacante existente.

De no existir trabajadores del mismo nivel que la vacante existente, podrán optar a ella todos los trabajadores de cualquier nivel, siempre que reúnan las condiciones que se exigen para cubrir dicha vacante.

Art. 15. Concurso de traslados.

1. Concluido el sistema establecido en el artículo anterior, se publicarán las vacantes que resulten en su caso. Los interesados en cubrir las, presentarán la correspondiente solicitud dentro de los quince días siguientes a dicha publicación.

2. La selección de candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Pruebas de aptitud.—Deberán realizarse aquellos candidatos que pertenezcan a grupos profesionales distintos del de la vacante que pretendan.

b) Concurso.—Los candidatos que hayan superado la prueba de aptitud, serán clasificados por el orden que resulte de la aplicación del siguiente baremo:

b.1) Antigüedad.—Un punto por cada dos años de servicio hasta diez años, y un punto por cada tres años de servicio, por los años que excedan de diez.

b.2) Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Empresa o ente administrativo en la localidad donde se solicite, dos puntos. Esta prioridad será avalada para el caso de su cónyuge o descendientes en primer grado.

b.3) Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no exista Centro de enseñanza adecuada, dos puntos.

b.4) Cuando hubiera varios solicitantes en igualdad de condiciones, se atenderá a la antigüedad en la categoría y a la mayor edad.

Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta al Ministerio, comprensiva de todos los aspirantes, relacionados por orden de puntuación a efectos de que por las mismas se proceda a los correspondientes nombramientos, que recaerán en quienes obtengan las máximas puntuaciones.

Art. 16. *Concurso-oposición libre e ingreso.*—El ingreso del nuevo personal en cualquiera de las modalidades, se hará a título de prueba de trabajo efectivo de:

Niveles 1 al 2, tres meses; niveles de 3 al 6, dos meses; niveles de 7 al 8, quince días; Botones, dos semanas.

1. Durante este periodo, tanto el Ministerio como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes, tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

2. Transcurrido el periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho periodo a todos los efectos.

3. Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio:

— Tener edad mínima de dieciocho años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria, excepto en el nivel 10 que será de dieciséis años

— Poseer la titulación específica para aquellos niveles que se requiera, y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la especialidad, se precisen en la convocatoria.

4. A este sistema de provisión se podrán acoger también los trabajadores del Ministerio con contrato de duración determinado. Las solicitudes de este personal se resolverán para las vacantes que no resulten cubiertas por el personal fijo de plantilla.

Art. 17. *Tribunal.*—Cuando se realicen pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como en el caso de ascensos, se constituirán los oportunos tribunales del que formarán parte, un miembro del Comité de Empresa, un trabajador de igual categoría y dos por parte de la Empresa, debiendo ser uno de ellos personal cualificado técnicamente en el tema de las pruebas.

Uno de los miembros de la Empresa que constituye el Tribunal, actuará de Presidente, al que se le atribuirá el voto de calidad, para aquellos casos en que las partes estuvieran igualadas en la votación. Asimismo el Tribunal examinador nombrará dos Secretarios, uno de ellos elegido por la parte empresarial, a su vez, el Comité de Empresa nombrará un Secretario adjunto.

Art. 18. Formación profesional.

1. El Ministerio promoverá la formación educativa y profesional de sus trabajadores. A tal fin organizará cursos de capacitación y perfeccionamiento, que serán programados con la colaboración del Comité de Empresa.

2. Dicha programación se procurará que esté realizada y publicada dentro del último trimestre de cada año. La selección de asistentes se realizará con conocimiento previo del Comité de Empresa.

3. La valoración del curso realizado con aprovechamiento, se dará con un aprobado.

4. Asimismo, el trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para la asistencia a los exámenes.

b) Al disfrute de su período de vacaciones total o parcialmente en las épocas de exámenes.

5. Asimismo, el personal laboral podrá asistir a los cursos de idiomas que el Ministerio organice.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 19. *Sistema retributivo.*—El régimen de retribuciones del personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

Art. 20. *Recibo del salario.*—El Ministerio de Industria y Energía, está obligado en los pagos periódicos a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 21. *Conceptos retributivos.*—Por aplicación del Decreto 2380/1973, del 17 de agosto, sobre ordenación del salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Básicos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de homogeneización.

Complementarios:

- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Plus de locomoción.

Salario base: Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según Convenio que se especifica en la tabla salarial del anexo, devengándose en doce mensualidades.

Antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en trienios al 5 por 100 del salario base vigente, los cuales se devengarán a partir del primero de enero y no serán compensables ni absorbidos en ningún caso (art. 25 del Estatuto de los Trabajadores).

El límite de esta percepción, será el establecido por los apartados 2 y 3 del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Plus de homogeneización.—El régimen jurídico del presente Convenio, por los efectos que produce de racionalización y reorganización del trabajo que desarrolla el personal comprendido en su ámbito de aplicación, supone un cambio en las condiciones existentes en el período anterior a su vigencia con incidencia en el trabajo efectivo, para compensar lo cual, se crea un plus de homogeneización que percibirá todo el personal laboral sujeto al presente Convenio, y en compensación por las modificaciones de sus condiciones actuales de trabajo.

Dicho plus, podría no percibirse por renuncia expresa del trabajador o por retención del mismo acordada y motivada en expediente instruido al efecto de forma individualizada por Resolución de la Dirección General competente para el personal, de los Servicios Centrales, previa audiencia del interesado y el preceptivo informe de la Comisión Paritaria. En estos casos se respetarán las condiciones de trabajo anteriores a la entrada en vigor del expresado plus. La retribución por este concepto para cada nivel, es la que figura en el anexo III.

Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base, más plus de homogeneización y complemento de antigüedad.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al trabajo, para lo que la fracción de mes, se computará como unidad completa.

Los trabajadores de media jornada, percibirán las dos pagas extraordinarias en la cuantía equivalente a la jornada laboral normal (pagas enteras).

Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias, las trabajadas fuera de la jornada laboral vigente.

La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{SBM \times 12 + GEA + A}{(365 - D - F - V) \times 7}$$

En la que

- SBM = Salario base mensual.
- GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.
- A = Antigüedad.
- D = Número de domingos al año.
- F = Número de días festivos abonables al año.
- V = Número anual de días de vacaciones.

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100, para las horas realizadas en días laborables y en un 140 por 100, para las realizadas en domingos y festivos.

Toxicidad, penosidad y peligrosidad.—A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tales características deberá

abonárseles un plus del 20 por 100 sobre su salario base. Si estos trabajos se efectuaren únicamente durante la mitad de la jornada en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

El Ministerio de Industria y Energía conjuntamente con el Comité de Empresa, se proponen como objetivo básico la eliminación de estos complementos tendiendo por ello a establecer en todas las Estaciones de ITV y Laboratorios distribuidos en toda la geografía nacional, sistemas suficientemente capaces de reducir los índices de toxicidad, penosidad y peligrosidad a las mínimas cotas, que en cualquier caso serán inferiores a las indicadas por la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Entretanto se fija como dotación para este concepto, la cantidad indicada en el anexo III, para aquellos casos que el Comité de Seguridad e Higiene, previos los estudios oportunos considere deba fijarse tal percepción.

Plus de locomoción.—El Ministerio de Industria y Energía, atenderá los gastos de locomoción por desplazamiento de los trabajadores cuyos Centros de trabajo se encuentren situados fuera del casco urbano, de acuerdo con la dotación asignada por el Ministerio de Hacienda.

CAPITULO V

Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 22. *Jornada laboral.*—La jornada laboral semanal en el Ministerio, será la general establecida por la Administración del Estado. El horario será de ocho a quince horas, los sábados se observará el turno de guardia que disponga la superioridad.

Art. 23. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales cada año, retribuidas. La determinación del período de disfrute coincidirá con los meses de verano y las modalidades de las mismas se ajustarán a lo que con carácter general se disponga por los Servicios de este Organismo.

Los trabajadores que no hubiesen completado un año de servicio, percibirán la parte proporcional al número de meses trabajados, computándose las fracciones inferiores al mes como un mes completo.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, y sin que por ello se vea afectado gravemente el servicio, podrá el trabajador optar por el disfrute de las vacaciones en otras épocas del año.

Art. 24. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento de un hijo, que podrán ampliarse hasta cinco, si media desplazamiento.
- c) Hasta un máximo de cinco días, atribuidas las circunstancias que concurren en el supuesto de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Hasta un máximo de tres días por traslado de domicilio.
- e) Máximo de cuatro horas mensuales no acumulables para resolver asuntos propios.
- f) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y sindical.
- g) El permiso de lactancia o guarda legal, se ajustará a lo dispuesto en el apartado 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite justificándolo y no haga uso de él la madre.

h) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro oficial o privado de enseñanza reconocido, tendrán permiso para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas de dicho Centro, así mismo a las clases de capacitación o estudios que provea la superioridad.

i) Las trabajadoras en el supuesto de parto tendrán una licencia retribuida de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.

j) La Dirección podrá conceder una licencia de hasta diez días como máximo en atención a circunstancias excepcionales.

k) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 párrafo 5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la Dirección del Centro o el Comité tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

Art. 25. *Excedencias.*—El personal fijo del Ministerio de Industria y Energía podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto se reincorpore al servicio activo.

La excedencia podrá ser de dos clases: voluntaria y especial.

Voluntaria.—Se concederá a todos los trabajadores que la soliciten siempre que cuenten con un año de antigüedad como mínimo y no tengan pendiente de reembolso alguna cantidad de anticipo reintegrable, ni estén sometidos a expediente de responsabilidad administrativa. Dicha excedencia no podrá ser inferior a un año, y un máximo de diez. La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición.

El reintegro quedará condicionado a:

1.º Que se solicite por el trabajador treinta días antes de que termine el plazo por el que le fue concedida la excedencia.

2.º A que exista vacante de nivel inferior al del trabajador excedente que solicita el reintegro, podrá ocuparla, con las condiciones económicas que corresponden a ésta, hasta que se produzca una vacante apropiada a su clasificación profesional.

Especiales.—A los trabajadores que se declaren en esta situación por causas previstas en la Ley, se les reservará su plaza y destino, y se acumulará como servicios prestados a efectos de antigüedad.

Servicio militar.—Al personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente y tuviese cargos familiares directos, debidamente acreditados, se le abonará el 5 por 100 del salario del Convenio, incluidas las pagas extraordinarias. El resto del personal percibirá únicamente las pagas extraordinarias.

Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario, y que disfruten de algún permiso no inferior a quince días o pudiesen trabajar bien en turno de mañana o de tarde y así lo solicitasen del Ministerio, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente.

CAPITULO VI

Asistencia social

Art. 26. *Anticipos reintegrables*.—El Ministerio facilitará la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía de dos mensualidades reales, con sujeción a la Normativa que se negocie con la representación de los trabajadores. Dichos anticipos serán condicionados a que el trabajador los reintegre dentro del año presupuestario.

Art. 27. *Jubilación anticipada*.—Ambas partes acuerdan de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el Departamento sustituirá a cada trabajador jubilado por otro perceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Para poder dar cumplimiento a lo acordado anteriormente, el Departamento, conjuntamente con la representación laboral, estudiará las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la normativa vigente, dentro del marco de promoción profesional que específicamente viene determinado en el presente Convenio, y de conformidad con lo dispuesto al respecto en el ANE y normas de desarrollo.

Art. 28. *Reconocimiento médico*.—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica para la mujer trabajadora, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 29. *Actividades socio-culturales*.—Tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Provinciales, el Ministerio fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y construcción de viviendas, prestando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

En el supuesto de cafetería y comedores, el Comité de Empresa colaborará con la Dirección del Servicio en la vigilancia y control, para el mejor funcionamiento de los mismos.

CAPITULO VII

Organización del trabajo

Art. 30. *Norma general*.—La organización del trabajo, con sujeción a las normas y disposiciones legales es facultad específica de la Jefatura de las unidades administrativas correspondientes, sin perjuicio de la superior Dirección del Departamento.

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

— Participar como miembros activos, con voz y voto en la citada Comisión, para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

— Proponer cuantas ideas sean beneficiosas, a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades de simplificación del trabajo, mejora de método y procesos y el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes.

Art. 31. *Cometidos dentro de cada jornada*.—Los trabajadores del Ministerio, tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y operaciones les sean señalados por sus superiores dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

Art. 32. *Movilidad funcional*.—La movilidad dentro del Ministerio, 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. 33. *Modificaciones de las condiciones de trabajo*.—La Dirección del Ministerio, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

El Ministerio no podrá encomendar a ningún trabajador, ninguna labor que menoscabe su dignidad profesional o sea lesiva a su dignidad como persona.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 34. *Protección a la mujer embarazada*.—No obstante lo prevenido en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a:

a) Preferencia para ocupar —sólo por el tiempo que dure dicho estado físico— la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sean de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya, y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, la Empresa, oído el Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso, designará a la persona que obligatoriamente, se verá afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause alta en el trabajo.

CAPITULO VIII

Seguridad Social

Art. 35. *Afiliación a la Seguridad Social*.—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos, eventuales o interinos, deberán ser afiliados a la Seguridad Social siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador, debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 36. *Incapacidad laboral transitoria*.—A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente sea o no laboral, y hasta un máximo de dieciocho meses se considerará al trabajador en situación de licencia por enfermedad o accidente, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos de la Seguridad Social. En este período tendrá derecho a una retribución íntegra igual a la que le correspondiera percibir en situación de activo, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

En consecuencia, se formularán las nóminas teniendo en cuenta que se garantice el abono al trabajador de las percepciones a que se refiere el párrafo anterior.

Si la cantidad que deba percibir por incapacidad laboral transitoria resultara superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe propuesta que inicia el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discretionalmente, por otro período no superior a dieciocho meses el derecho a percibir remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo 1.º de este artículo. La propuesta de prórroga se hará por el servicio al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité de Empresa, y en su caso, del Servicio Médico del Departamento, informes que tendrán carácter preceptivo, pero no vinculante.

Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Art. 37. *Invalidez permanente*.—Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria, se considerará al trabajador en situación de invalidez permanente, y de conformidad con la legislación vigente.

Grados de invalidez.

1. La invalidez permanente cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

2. Se entenderá por profesión habitual, en caso de accidente sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el tra-

bajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.

3. Se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al treinta y tres por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

4. Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual, la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

5. Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajador, la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

6. Se entenderá por gran invalidez, la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente absoluta y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogas.

Prestaciones.

a y b Cien por cien del salario en los supuestos de accidentes laborales.

c y d Cien por cien del salario e indemnización en la cuantía y condiciones que se determinen en los Reglamentos Generales de la Ley General de la Seguridad Social.

Las prestaciones a que se refiere el presente artículo se harán efectivas en la cuantía y condiciones que se determinen en los Reglamentos Generales de la Ley General de la Seguridad Social.

Para dar cumplimiento a lo expuesto en el párrafo anterior, el Departamento conjuntamente con la representación laboral, acuerda estudiar la forma de ejecución mediante los procedimientos legales al efecto.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Art. 38. *Normas generales.*—El Ministerio adoptará, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los Centros de trabajo, y con independencia de la asistencia que puedan prestar las Entidades de Seguros de Accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

En todas las dependencias del Ministerio y por los servicios médicos de éste, se prestará asistencia sanitaria a los trabajadores que habitual o temporalmente presten servicios en las mismas y se encuentren sujetos al ámbito personal del presente Convenio.

Art. 39. *Cambio de puesto de trabajo.*—En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Ministerio estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial—con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto— que el que viniera ocupando y radicado en la misma localidad.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, preferentemente en la misma localidad, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría y en la localidad de origen que se produzca.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo 1.º del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

Art. 40. *Comité de Seguridad e Higiene.*—En el Ministerio de Industria y Energía, se creará un Comité de Seguridad e Higiene, atendiendo a las especiales características de las Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos y Laboratorios, por la especial peligrosidad de las actividades que realizan.

En los Centros de trabajo que determine el Comité de Seguridad e Higiene las funciones del Comité de Seguridad, serán asumidas por un vigilante de Seguridad nombrado por dicho Comité.

Tendrán derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los Centros sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ministerio, quien deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Art. 41. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.*—Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas, y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Subsecretaría y en los Entes autonómicos a los Consejeros Generales, acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregará copia a la Jefatura del Servicio.

3. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.

Art. 42. *Vigilantes de Seguridad.*—Si en un Servicio o sus dependencias, obligado a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, existe una dependencia que ocupe a cinco o más trabajadores, el Comité de Seguridad e Higiene, designará a un Vigilante de Seguridad cuyo nombramiento deberá recaer en el Técnico más cualificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias que deberá realizar además alguno de los cursos de referencia.

Art. 43. *Vestimenta de trabajo y elementos de protección personal.*

Elementos de protección personal.—Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene se podrá proponer al Ministerio la utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Ministerio pondrá a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a cada uno de los miembros, y de no existir Comité al Vigilante de Seguridad.

Vestimenta de trabajo y uniforme.—Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos), para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados similares) así se requiera; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exige vestir el uniforme a algunos de los trabajadores, el Ministerio estará obligado a proporcionar a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

CAPITULO X

Desplazamientos y traslados

Art. 44. *Salidas y dietas.*—Las dietas de este colectivo se acomodarán a las cuantías de aquellas vigentes para los funcionarios públicos (Real Decreto 498/1981, de 27 de febrero) habida cuenta de las homologaciones resultantes por asimilación a los grupos reseñados en el Real Decreto expresado.

Art. 45. *Desplazamientos.*—Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones o Convenio referidos a la actividad del Ministerio éste podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje del trabajador y las dietas correspondientes.

Los desplazamientos por plazo superior a tres meses serán notificados al trabajador con diez días de antelación teniendo éste derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Ministerio (artículo 40, número 3, del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando un trabajador sea desplazado a lugar distinto del de su residencia oficial y desde allí nuevamente a otro distinto de dicha residencia, este nuevo desplazamiento se considerará, a todos los efectos como desplazamiento desde su residencia.

Ningún trabajador podrá ser desplazado durante un período de cinco años en más de dos ocasiones.

Art. 46. *Traslados.*—Se entiende por traslados, la afectación

del trabajador con carácter permanente y por tiempo indefinido a cualquier otra unidad, oficina o Centro de trabajo dependiente del Ministerio, situado en localidad distinta a la de su residencia habitual. En tanto que en dichos Centros de trabajo se desarrollen de manera continuada actividades relacionadas con las competencias propias del Organismo, se considerarán los mismos incursos en las prevenciones de este artículo aún cuando su financiación o mantenimiento se realicen con cargo a los presupuestos de estudios o proyectos determinados.

El traslado podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.—El traslado voluntario a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

b) Por permuta.—La permuta se deberá realizar dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La solicitud se hará por escrito de la que se informará al Subdirector general de Personal y al órgano de representación de los trabajadores.

La solicitud será resuelta por la Subdirección General en el plazo de treinta días desde su presentación en el Registro General.

c) Por mutuo acuerdo.—Entre el MIE y el trabajador.

d) Por necesidades del Servicio.—La facultad de realizar traslados por necesidades del Servicio, sólo podrá ejercitarla el Ministerio con aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio, o a petición del trabajador y de acuerdo entre las partes.

e) Por sanción disciplinaria.

Salvando asimismo el acuerdo entre las partes, los trabajadores no podrán ser trasladados en lo sucesivo a un Centro de trabajo distinto de aquel en que estuviesen destinados y que fuerce a un cambio de residencia, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que los justifique y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto. El trabajador será preavisado por escrito una vez autorizado el traslado, con un plazo de quince días como mínimo. Cuando el trabajador se oponga al traslado por justas causas se aplicará la normativa vigente en la materia, incluidas las disposiciones específicas sobre las relaciones a seguir en los traslados.

Una vez autorizado y notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

a) Por el traslado, percibiendo una compensación por los gastos que el mismo origine, tanto los suyos como los de los familiares que con él convivan y enseres, percibirá además una indemnización equivalente a tres mensualidades de su salario global. El Ministerio garantizará las plazas escolares de enseñanza obligatoria para los hijos del trabajador y menores a su cargo.

Recibida la notificación del traslado, dispondrá el trabajador del plazo de un mes para su incorporación.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el Centro de origen, dándoles conocimiento el Ministerio de las existentes en cada momento y respetándoles en todo caso dentro de cada categoría el orden de antigüedad, excepto en el supuesto de sanción disciplinaria.

El traslado que se realice por necesidades de servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional y todos cuantos derechos se tuvieran reconocidos por razón del contrato de trabajo celebrado.

b) Por rescindir el contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable del Ministerio.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo, según el artículo 40, número 4, del Estatuto de los Trabajadores.

La preferencia en la concesión de los traslados será la siguiente:

1. Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.
2. Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Empresa o Ente administrativo en la localidad donde se solicite.
3. Los trabajadores cuyas cargas familiares sean mayores.
4. Los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio.
5. Los trabajadores de mayor edad.

Las normas del presente se completarán con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo antes dicho los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional, será atendiendo al siguiente orden:

- 1.º Representantes sindicales.
- 2.º Disminuidos físicos.
- 3.º Mayores de cincuenta años.
- 4.º Titulares de familia numerosa.
- 5.º Más antigüedad.

CAPITULO XI

Premios, faltas y sanciones.

Art. 47. *Premios*.—Para los premios a los trabajadores que se distingan en el cumplimiento de sus funciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. *Faltas y sanciones*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Subsecretaría del Departamento a propuesta del Jefe de la Unidad respectiva, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motiven.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Faltas.—Las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: Leves, graves y muy graves.

1. Se consideran faltas leves:

1.1 Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

1.2 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 Falta de aseo y limpieza personal.

1.4 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

1.5 Falta de atención y diligencia con el público.

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

A. Para las faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B. Para las faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a quince.

C. Para las faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Postergación para el ascenso por un año.

c) Traslado forzoso con cambio de residencia.

d) Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente en el que sea oído el trabajador afectado, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Ministerio respecto al despido disciplinario regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que se relacionan en este artículo se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el Ministerio o en el público y la posible reiteración o reincidencia.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

A los veinte días, las leves; a los sesenta días, las graves, y a los noventa días, las muy graves, a partir de la fecha en que el Ministerio tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Se interrumpirá la prescripción por el plazo que dure la tramitación del expediente a que se ha hecho referencia en el punto 2 de este artículo, salvo que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del trabajador expedientado.

A la tramitación del expediente se aplicarán, por analogía, los criterios que en cada momento establezcan las normas de régimen disciplinario vigente para los funcionarios públicos a efectos de cubrir las lagunas que puedan existir en la legislación laboral.

Se consideran faltas graves:

1. Faltar al trabajo tres días durante un mes sin causa justificada.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

5. La reiteración o reincidencia en las faltas leves, dentro de un trimestre cuando hayan mediado sanciones.

6. Ausentarse del trabajo de forma reiterada durante las horas de trabajo.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de cuatro días al mes sin causa justificada.

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

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al Organismo o a cualquier persona, dentro de los locales del Ministerio o fuera de los mismos durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear los 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.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y mobiliario del Ministerio; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez durante el trabajo, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de reponsabilidad; la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

CAPITULO XII

Comité de Empresa y derechos sindicales

Art. 49. *Órgano de representación de los trabajadores.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Secretario general del Comité, un Secretario de actas y un Coordinador. El Comité de Empresa elaborará su propio reglamento.

Art. 50. *Funciones del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuatrocientas ochenta horas anuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de los distintos miembros del Comité y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo asimismo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2. La existencia de varias comisiones mixtas trabajadores-Dirección, la necesidad de un diálogo constante de los Organismos de representación laboral con la Subdirección General de Personal; el desarrollo más preciso de los párrafos anteriores y la complejidad creciente de las tareas de representación de los colectivos, aconseja que los miembros del Comité de Empresa pasen a ocuparse prioritariamente de las tareas antes señaladas. Dichos miembros contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe de la unidad correspondiente y de la Subdirección General de Personal para llevar a cabo su trabajo. Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité de Empresa se les otorga de una autorización expresa y nominal del Subsecretario.

Asimismo, la Subdirección General de Personal comunicará por escrito al Jefe de la unidad correspondiente a que pertenezcan dichos miembros, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical.

3. El Comité de Empresa dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

4. El Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

En el caso de que el Comité de Empresa solicite conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, en el tiempo que transcurre entre la solicitud y la fecha de inicio, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación, Conciliación y Arbitraje. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes y caso de no haber conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.

En el caso de que la asamblea de trabajadores o el Comité de Empresa decida convocar una huelga o conflicto colectivo, el Comité de Empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Previa a la tramitación de conflicto colectivo o huelga, se deberán comunicar a la Subdirección General de Personal los motivos que la originen.

b) Durante el tiempo de preaviso de huelga o conflicto colectivo será preceptivo un acto de conciliación con la participación de los litigantes, conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que de forma paritaria sean designados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación, Conciliación y Arbitraje.

c) La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario, se procederá al inicio del conflicto, salvo que las partes afectadas decidan someterse al arbitraje de la Comisión, en cuyo caso éste es vinculante.

5. En los Centros de trabajo podrá celebrarse asamblea ordinaria cada dos meses. En el supuesto de que sea necesaria

la celebración de asamblea extraordinaria, los Delegados de Personal, o el Comité de Empresa podrán convocarla por acuerdo mayoritario, previo aviso a la Dirección. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

Sin perjuicio de la decisión que pueda adoptar el Ministerio de Hacienda, la Mesa Negociadora acuerda que los gastos que se deriven de las reuniones del Comité de Empresa, así como la Mesa Negociadora, serán financiados al 50 por 100 por la Empresa y otro 50 por 100 por los trabajadores.

Se deberá disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para la actividad sindical del Comité de Empresa.

6. Dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

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

8. Emitir informes en materia de:

— Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre los mismos.

— Plantillas.

— Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.

— Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos de naturaleza similar.

— Sanciones o despidos.

— Necesidad de designación de personal sanitario.

— En cuántos casos sean requeridos por la Subsecretaría del Departamento.

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

10. Elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

11. Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Art. 51. *Garantías para los representantes de los trabajadores.*—Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenezca. La decisión del Departamento será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Para el caso de traslado de puesto de trabajo, si el representante reclamara ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspenso, salvo que por sentencia lo ratifique el Magistrado.

Art. 52. *Actividades de los afiliados a Centrales Sindicales.* La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales Sindicales a nivel de cada Centro, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

— Deberán disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para su actividad sindical.

— No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, recogida de cuotas, etc.), siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

— Cualquier afiliado a una Central, que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de Dirección, tendrá derecho al uso de los permisos normales y a excedencia especial sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración general de plantillas. En el supuesto de amortización de plaza, tendrá derecho a ocupar vacante, de su mismo nivel profesional.

— El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.

— El trabajador deberá comunicar a la Dirección correspondiente su cese en el cargo, motivo de excedencia, dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.

— En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, se considerará como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el Servicio.

— Se reconoce el derecho de reunión fuera de la jornada laboral, en los Centros de trabajo, a los afiliados a las Centrales Sindicales, así como la presencia de dirigentes sindicales.

— Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales, en todos los Centros de trabajo a nivel provincial o territorial.

ANEXO I

Clasificación profesional del personal y niveles

Retribuciones del salario

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales del Convenio Colectivo del Ministerio de Industria y Energía

ANEXO I

Clasificación profesional del personal y niveles retributivos del salario

- Grupo 1.º Personal titulado.
- Grupo 2.º Personal Administrativo.
- Grupo 3.º Técnicos especialistas de Oficina.
- Grupo 4.º Personal Subalterno.
- Grupo 5.º Oficios varios y Talleres.
- Grupo 6.º Laboratorios.
- Grupo 7.º ITV.

Nivel

<i>Grupo 1.º Personal Titulado</i>	
Titulados superiores	1
Titulado grado medio	2
<i>Grupo 2.º Personal Administrativo</i>	
Oficiales administrativos superiores	3
Oficiales administrativos de primera	4
Oficiales administrativos de segunda	5
Auxiliar administrativo	6
Contable	6
<i>Grupo 3.º Técnicos especialistas de Oficina</i>	
Delineantes proyectistas	3
Delineantes de primera	4
Calcedor	6
Ayudantes de biblioteca	6
Operadores de reproducción	6
Operadoras de teletipo con idioma	5
Operadoras de teletipo	6
Telefonistas con idioma	5
Telefonistas	6
<i>Grupo 4.º Personal subalterno</i>	
Ordenanza	7
Repartidores	8
Vigilantes	7
Limpiadoras	9
Botones	10
<i>Grupo 5.º Oficios varios y Talleres</i>	
Encargado	3
Especialista de oficio	4
Oficial de primera	5
Oficial de segunda	6
Oficial de tercera	7
Conductor	6
<i>Grupo 6.º Laboratorios</i>	
Encargado	3
Oficial verificador	4
Analista	4
Marcador de metales preciosos de primera	4
Marcador de metales preciosos de segunda	5
Demuestrador	8
Auxiliar de laboratorio	7
Auxiliar de pesas y medidas	6
<i>Grupo 7.º ITV</i>	
Mecánico supervisor	3
Mecánico inspector	5
Auxiliar Mecánico	7
Mozo	9

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales

Grupo 1.º Personal titulado

Titulados superiores.—Son los trabajadores que están en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, y realizan las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna unidad administrativa del Ministerio.

Titulados de grado medio.—Son quienes, en posesión del correspondiente título de grado medio, están vinculados a los Servicios del Departamento en razón del título que poseen para realizar las funciones propias de su nivel académico.

Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien en posesión del título de ATS realiza las funciones médico-quirúrgicas que corresponde a la competencia de su título profesional, con sujeción a un sueldo, sin que pueda por el desempeño de dichas funciones percibir honorarios profesionales.

Grupo 2.º Personal administrativo

Oficial administrativo superior.—Es quien, estando para ello capacitado, actúa a las órdenes inmediatas del Jefe (Titulado superior o grado medio) y está encargado de orientar y distribuir los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Oficial administrativo de primera.—Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en las oficinas cierta iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de fichas y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos y análogos) para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

Oficial administrativo de segunda.—Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa, correspondencia, ficheros y análogos.

Auxiliar administrativo.—Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como cálculo sencillo, confección de recibos, transcripción o copia de correspondencia, registro, mecanografía y taquigrafía.

Grupo 3.º Técnicos especialistas de oficina

Delineante proyectista.—Es el Delineante cualificado para desarrollar y resolver por iniciativa propia toda clase de proyectos y estudios en su parte gráfica o de delineación.

Deberá poseer además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera los de Dibujo cartográfico; dibujo de perspectivas; realización de planos topográficos y nociones de Geología.

Delineante de primera.—Es el Delineante que bajo las órdenes del Delineante superior desarrolla los trabajos de delineación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de Dibujo cartográfico, dibujo de proyecciones y levantamiento de croquis.

Calcedor.—Es el que en papel o poliéster transparente toda clase de dibujos y acota sencillos croquis.

Ayudante de biblioteca.—Tiene como misión todo lo relacionado con la recogida, control y reparto de libros y publicaciones. Atender al público, manejo de ficheros, control de préstamos y todas aquellas funciones que siendo propias del servicio le encomiende el Bibliotecario.

Operadores de reproducción.—Trabajadores que realizan el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares de oficina, conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo unas nociones elementales de su mecánica.

Se responsabilizará de la recepción y entrega de los trabajos.

Operadora de teletipo con idiomas.—Es la trabajadora encargada de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo con uno o más idiomas, así como el cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Operadora de teletipo.—Es la trabajadora encargada de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Telefonista con idiomas.—Es la trabajadora que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, capacitada para la recepción y envío de conferencias con el extranjero.

Telefonista.—Es la trabajadora que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Grupo 4.º Personal Subalterno

Ordenanza.—Es el que tiene la misión de la vigilancia de los Centros de trabajo, informe y orientación a los visitantes, hacer recados, dentro o fuera de dichos Centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Repartidores.—Trabajadores cuya misión es el reparto de correspondencia, paquetes, etc., fuera del Centro de trabajo.

Vigilante.—Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Limpiadoras.—Trabajadoras encargadas de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de trabajo.

Botones.—Trabajadores menores de dieciocho años que realizan recados, repartos y otras actividades de carácter elemental que no requieran excesiva aportación de esfuerzo físico.

Grupo 5.º Talleres

Encargado.—Encargado que con conocimiento y experiencia superior a los especialistas de oficio, cuyas funciones realizará, si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio y que trabaja a las órdenes del Técnico correspondiente.

Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y personal no cualificado (tendrá a su cargo, dentro del ramo de la madera, el taller de barnizado y mozos; colaborará con el negociado de mobiliario en su distribución y almacenaje), dentro del ramo de la electricidad tendrá conocimientos de megafonía y telefonía.

Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una forma sistemática para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación.

Deberá poseer asimismo la capacidad de transmitir sus conocimientos al personal a él encomendado.

Especialista de oficio.—Operario que dependiendo del Encargado, además de los conocimientos del Oficial de primera tendrá capacidad de sustituir al encargado y tomar pequeñas decisiones debido a su capacidad y experiencia en el oficio y organizar el trabajo entre los Oficiales de primera. Dentro del ramo de la madera tendrá que saber proyectar (delinear las plantas de los muebles a tamaño natural), trazar y preparar cualquier trabajo dentro de su especialidad que se le encomiende. Dentro del ramo de la electricidad, tendrá la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio, manipulación de reostatos, reguladores y mandos a distancia.

Oficial de primera.—Operario que dependiendo del Encargado o, en su caso, del Especialista de oficio, además de los conocimientos del Oficial de segunda, deberá leer e interpretar planos, croquis y conforme a ellos realizar las tareas requeridas.

Oficial de segunda.—Operario que bajo las órdenes del Oficial de primera y del Encargado, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Tendrá además la capacidad de interpretar planos y croquis sencillos y de realizar, conforme a ellos, las tareas requeridas, así como responsabilidad en caso de ausencia de sus superiores de la marcha del trabajo.

Oficial de tercera.—Operario que dependiendo del Oficial de primera o de segunda deberá tener conocimientos suficientes del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada.

Grupo 6.º Laboratorios

Encargado.—Está a las órdenes directas del Químico titulado superior y tiene a las suyas a los Analistas, al Desmuestrador y a las Limpiadoras; posee dotes de mando y tiene conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una forma sistemática para guiarles en la realización del correspondiente instrumental científico y técnico que se utiliza; posee, asimismo, la capacidad de transmitir sus conocimientos y de organizar y dirigir el trabajo de todo el personal a él encomendado.

Oficial verificador.—Es el trabajador que con conocimientos suficientes verifica y precinta toda clase de aparatos, tales como contadores, transformadores, limitadores, manómetros y toda clase de aparatos correspondientes a las Delegaciones del Ministerio de Industria y Energía.

Analista.—Es el trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementales de Física, Química y Geología, Mecánica y Electricidad; analiza todos los materiales y líquidos que correspondan a las labores de los laboratorios del Ministerio de Industria y Energía emitiendo el correspondiente informe.

Auxiliar de laboratorio.—Es el trabajador que realiza el desarrollo administrativo del laboratorio y ayuda al Técnico o Analista en sus funciones.

Marcador de metales preciosos de primera.—Es el trabajador que además de los conocimientos del marcador de metales preciosos de segunda, posee una antigüedad superior a los diez años, probada en el desempeño de sus funciones.

Marcador de metales preciosos de segunda.—Es el trabajador que con los conocimientos adecuados a su profesión realiza el punzonado y el reconocimiento de la ley de los metales preciosos y se ocupa asimismo del registro de dichas operaciones, debiendo poseer certificado de Oficial de primera como profesional del gremio joyero.

Desmuestrador.—Es el trabajador cuya misión es recoger, en los muelles de las minas, muestras y trasladarlas al laboratorio para su oportuno análisis.

Auxiliar de pesas y medidas.—Es el trabajador que, con conocimientos suficientes, verifica y contrasta los aparatos de pesas y medidas, surtidores, etcétera.

Grupo 7.º ITV

Mecánico supervisor.—Bajo la dependencia del Ingeniero de nave estará capacitado para manifestar los defectos que en medidas y datos técnicos, etc., no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes, tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas, matriculaciones, etc., en aquellos casos de la inspección que por su dificultad fueran motivo de duda para los Mecánicos Inspectores; será misión específica del Supervisor la comprobación y aclaración. Cuando así fuera, éste visará el correspondiente certificado de control.

Organizará el trabajo de su equipo manteniendo los niveles de responsabilidad, productividad y cordialidad con los compañeros y usuarios.

Tendrá responsabilidad directa ante sus Jefes de equipo material y personal a él encomendados.

Será el responsable de completar la formación y entrenamiento de los mecánicos de inspección incorporados a su equipo, realizará trabajos manuales como los Mecánicos, debiendo desplazarse en las diversas líneas para mantener la efectividad y el orden en las operaciones.

Deberá, en caso necesario, aclarar las dudas a los usuarios, por los cuales se ha detectado que el vehículo que está fuera de norma o incumple el Reglamento.

Conocerá la utilización de las diferentes máquinas empleadas en la revisión, interpretando sus resultados y tolerancias para aplicar los criterios de aceptación o rechazo en las inspecciones, recibidos por escrito del Jefe inmediato.

Tendrá conocimiento de las averías posibles en las máquinas utilizadas y su posible reparación para no parar la marcha de las líneas, realizándolo con su equipo. Si no tuviera más remedio que dejarla fuera de servicio, lo notificará a su superior. También informará sobre las pequeñas averías que son repetitivas.

Tendrá conocimientos práctico-teóricos sobre el automóvil y sus diferentes partes.

Tendrá conocimientos sobre el Código de la Circulación y legislación aplicable en materia afecta a las ITV.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la ITV, referentes a la inspección.

Mecánico inspector.—Es el operario que posee certificado de Mecánico Inspector, grado de formación profesional o similar, y/o que bajo la dependencia del Mecánico supervisor tendrá conocimientos suficientes del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones ITV.

Sabrán realizar las inspecciones; deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como interpretar sus resultados.

Auxiliar mecánico.—Es el operario que tiene conocimiento parcial de las diferentes máquinas, así como nociones de las diferentes inspecciones.

Estará bajo la dependencia del Mecánico inspector y realizará tareas referentes a la inspección.

Mozo.—Operario mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización predominantemente requiera la aportación de esfuerzo físico.

Será misión específica del Mozo en las ITV, la regulación del tráfico interno, limpieza de nave, maquinaria, apertura y cierre de puertas, etcétera.

Patrón de funcionamiento de las Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos

Línea patrón:

- Dos Mecánicos Inspectores.
- Un Auxiliar Mecánico.

Cuantificación del número de Mecánicos supervisores:

- En Estaciones de dos a cinco líneas, uno.
- En Estaciones de seis a nueve líneas, dos.
- En Estaciones de más de nueve líneas, tres.

En las Estaciones de una línea, y como excepción, el patrón se fija de la siguiente manera:

- Un Mecánico supervisor.
- Un Inspector Mecánico.
- Una Auxiliar Mecánico.

Cuántia del número de Mozos:

- En Estaciones de hasta tres líneas, uno.
- En Estaciones de hasta siete líneas, dos.
- En Estaciones de hasta doce líneas, tres.
- En Estaciones de más de doce, cuatro.

Mantenimiento en las Estaciones de ITV: Para este cometido se respetará la plantilla existente en la Estación de Madrid. Este personal será encuadrado en el grupo de Oficios varios y Talleres.

Mantenimiento ITV

Definición.—Deberá asegurar el correcto funcionamiento de los equipos y servicios de la Estación de forma que en ningún momento se interrumpa el servicio de la misma, ateniéndose en su funcionamiento a lo dispuesto en el capítulo 7, artículo 29.

Encargado.—Actuará bajo la dependencia del Ingeniero, tendrá conocimientos, experiencia y aptitudes superior a los Oficiales de su equipo, cooperando con ellos a la realización de los trabajos.

Organizará el trabajo de su equipo, manteniendo los niveles de responsabilidad y productividad.

Tendrá responsabilidad directa ante sus Jefes del equipo material y personal a él encomendado.

Será el responsable de completar la formación de los Oficiales a sus órdenes.

Estará capacitado para reparar cualquiera de los equipos y servicios de que esté dotada la Estación de ITV y será capaz de interpretar la documentación referente a los mismos.

Oficial de primera.—Dependerá del Encargado, tendrá los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo cualquier reparación y mantenimiento preventivo de los equipos y servicios de la Estación de ITV. Será capaz de interpretar cualquier tipo de documentación relativa a los equipos a mantener.

Oficial de tercera.—Operario que, dependiendo del Oficial de primera, deberá tener conocimientos suficientes de los distintos oficios a través de una formación sistemática y de una práctica continuada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—No será de plena aplicación el artículo 15 del presente Convenio hasta tanto no sean aprobadas las plantillas del personal laboral.

Segunda.—El personal laboral que pudiese ser afectado por los Estatutos de Autonomía en contra de su voluntad deberá ser oído por el Departamento por medio de sus representantes legítimos, en todo lo relacionado con las transferencias del Departamento a los Entes Autonómicos y que les pueda afectar directamente.

Cuando se trate de cesión de todo o parte de una Dirección o Servicio a particulares, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente sobre cambio de titularidad de Empresas por actos inter vivos.

Tercera.—En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste deberá ser

reconsiderado en su totalidad si una de las partes así lo solicitara

Cuarta.—La plena efectividad económica prevista en el presente Convenio Colectivo se producirá a partir del 1 de enero de su tercer año de vigencia (1984), por lo que durante los dos ejercicios económicos siguientes (1983 y 1984), se ponderará la masa salarial correspondiente, con el fin de conseguir de manera escalonada la total aplicación de las homologaciones y reclasificaciones que comporta, todo ello sin perjuicio de los incrementos de masa salarial que con carácter general autoricen las correspondientes Leyes de Presupuestos.

DISPOSICION ADICIONAL

Ante la falta de acuerdo por ambas partes en la denominación y funciones de la categoría de Mecánico inspector, correspondiente al grupo VII de las ITV de la actual plantilla, el Departamento, conjuntamente con el órgano de representación de los trabajadores, decide someterse al arbitrio del Organismo competente y acatar la decisión del mismo.

ANEXO III

Retribuciones

CUADRO DE RETRIBUCIONES GENERALES

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS HOMOGEN.	PAGA EXTRA	TOTAL MENSUAL
1	Titulados Superiores	60.590	27.253	57.843	67.643
2	Titulados de Grado Medio	53.410	24.982	76.382	78.382
3	Ofc. Adm. Superior - Delineante Proyectista - Encargado de Taller y Laboratorio - Mecánico Supervisor	51.230	20.361	72.191	72.191
4	Ofc. Adm. - 1º Delineante - Espec. Ofc. - Ofc. Verificador - Analista - Marcador de Metales Preciosos 1º	49.050	16.565	67.635	67.635
5	Ofc. Ad. 2º - Télex y Telefonistas con idioma - Ofc. 1º Taller - Marcador Metales Preciosos 2º - Mec. Inspector.	46.670	16.200	63.070	63.070
6	Aux. Ad. - Contable - Calceador - Ayud. Biblioteca - Operador Reprod. - Télex y Telefonos - Ofc. 2º Talleres - Conductor - Aux. Pesas y Medidas.	44.690	12.922	59.612	59.612
7	Ordenanza - Vig. - Ofc. 3º Taller - Aux. Laboratorio - Aux. Mecánico.	42.510	5.333	45.643	46.643
8	Repartidor - Demostrador	40.330	4.720	45.050	45.050
9	Limpiadoras - Mozo	35.970	4.327	40.297	40.297
10	Botones	27.250	3.543	30.793	30.793

(a) A las cifras consignadas como paga extraordinaria y total mensual, hay que añadir el importe mensual de los trienios que cada trabajador tenga reconocidos.

CUADRO DE RETRIBUCIONES GENERALES PARA 1.982

N I V E L RETRIBUTIVO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	PLUS DE HOMOGENEIZACION	PAGAS EXTRAORDINARIAS, cada una (a)
1	60.590	3.030	23.926	84.516
2	53.410	2.671	16.736	69.546
3	46.107	2.309	9.660	55.987
4	44.145	2.207	8.692	52.637
5	42.163	2.109	7.504	49.667
6	41.221	2.061	6.861	46.082
7	40.000	2.000	4.500	44.500
8	37.000	1.650	3.700	40.700
9	35.970	1.799	3.500	39.470
10	24.525		2.943	27.466

(a) A las cifras consignadas como paga extraordinaria hay que añadir el importe mensual de los trienios que cada trabajador tenga reconocidos.

ANEXO IV

Propuesta de reestructuración y distribución geográfica

PERSONAL TITULADO

PERSONAL ADMINISTRATIVO

DELEGACIONES	TITULADOS SUPERIORES	TITULADOS G. MEDIO	OFICIALES ad. SUPERIOR	OFICIAL ad. 1ª	OFICIAL ad. 2ª	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	COUNTABLE
Madrid	10	2	4	4	6	9	
Alava							
Albacete							
Alicante							
Almería							
Oviedo	1					1	
Ávila							1 (4)
Badajoz					2		
Baleares					1		
Barcelona					1		
Burgos							
Cáceres							
Cádiz						2	
Castellón						1	
Ciudad Real			1			1	
Córdoba					1		
Cuenca							
Gerona							
Granada						2	
Guadalajara							1
Guipúzcoa							
Huelva						1	
Huesca						1	
Jaén							
La Coruña			1				
Las Palmas							
León	1					1	
Lérida							
Laguna					1	1	1 (3)
Lugo							
Málaga						1	
Murcia						1	
Navarra						2	(1)
Orense							
Palencia							
Pontevedra					1	4	
Salamanca							
S. C. Tenerife							
Santander						1	
Segovia							
Sevilla						5	
Soria							
Tarragona							
Teruel							
Toledo						2	(2)
Valencia					1		
Valladolid							
Vizcaya							
Zamora							
Zaragoza						1	
Ceuta							
Melilla							
TOTAL	12	2	6	4	14	37	3

(1) 1 Tiene 2/3 jornada; (2) 1 Tiene 1/2 jornada; (3) Tiene 1/3 jornada; (4) Tiene 1/3 de jornada.

TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE OFICINAS

DELEGACIONES	DELINEANTES PROYECTISTAS	DELINEANTES DE 1ª	CALCADOR	AYUDANTE DE BIBLIOTECA	OPERADOR DE REPRODUCCION	OPERADOR TELIX-IDIOMA	OPERADOR DE TELEX	TELEFONISTAS CON IDIOMA
Madrid	2			3	17	2	2	3
TOTAL	2			3	17	2	2	3
PERSONAL SUBALTERNO.								
DELEGACIONES	TELEFONISTAS			ORDENANZAS	REPARTIDORES	VIGILANTES	LIMPIADORAS	BOTONES
Madrid	14			26	3	5	22 (1)	
Alava								
Albacete							1	
Alicante							3	
Almería							2	
Oviedo						1	5	
Ávila							1	
Badajoz							1 (1)	
Baleares				1			1	
Barcelona				1			1	
Burgos							1	
Cáceres						1	1	
Cádiz	1					1	2	
Castellón							1	
Ciudad Real							2	1
Córdoba							1	
Cuenca							2	
Gerona								
Granada							3	
Guadalajara							1	
Guipúzcoa								
Huelva	1					1	3	
Huesca							1	
Jaén				1			2	
La Coruña	1						3	
Las Palmas							1	
León							3	
Lérida								
Laguna						1	1	
Lugo							2	
Málaga							3	
Murcia							3	
Navarra				1			2	
Orense							2	
Palencia							2	
Pontevedra	1						2	
Salamanca				1			2	
S. C. Tenerife				1			1	
Santander				1			2	
Segovia							1	
Sevilla	1			1		2	2	
Soria				1			1	
Tarragona								
Teruel							2	
Toledo				1		1	3	
Valencia							1	
Valladolid				1			2	
Vizcaya							1	
Zamora				1			1	
Zaragoza				2			2	
Ceuta							1	
Melilla							1	
TOTAL	19			40	3	13	103	1

(1) Tiene jornada completa.

LABORATORIOS

DELEGACIONES	ENCARGADO	CONTROL VEHICULADOR	ANALISTA	RECORRIDO DE VEHICULOS POR	DESPLAZAMIENTO	UTILIDAD DE LABORATORIO	UTILIDAD DE LABORATORIO	ADITIVAS DE LOS LABORATORIOS
Madrid				102 14	102 24		3	
Aledo								
Albacete								
Alicante			1					
Almería			3					
Oviedo					2			
Avila								
Badajoz		1						
Baleares				1				
Barcelona								
Burgos								
Cáceres								
Cádiz								
Castellón								
Ciudad Real		1						
Córdoba				2		1		
Cuenca								
Gerona								
Granada					1 (1)			
Guadalajara								
Guipúzcoa								1
Huelva								
Huesca								
Ji�n			1					
La Coruña			1			1 (2)		
Las Palmas								
León	1		2			2		
Lérida								
Lugo						1		
Málaga								
Murcia						1 (3)		1
Navarra								
Orense								
Palencia								
Pontevedra						1		
Salamanca								
S. C. Tenerife			1					
Santander								
Segovia								
Sevilla				1				2
Soria								
Taragona								
Teruel								
Toledo								
Valencia					1			
Valladolid								
Vizcaya								
Zamora								
Zaragoza				1				
Cuba								
Madrid								
TOTAL	1	4	6	6	5	2	10	4

(1) Tasa 1/2 jornada; (2) Tasa 2/3 jornada; (3) Tasa 1/2 jornada.

INSPECCION TECNICA DE VEHICULOS (I. T. V.)

DELEGACIONES	MICANTO SUPERVISOR	MICANTO INSPECTOR	AUXILIAR TECNICO	MOZO
Madrid	3	24	6	5
Aledo				
Albacete	1	3	1	1
Alicante				
Almería	1	1	1	
Oviedo	1	4		
Avila				
Badajoz	1	1		
Baleares	2	4		2
Barcelona				
Burgos	1	3	1	
Cáceres	1	1		
Cádiz	1	1		
Castellón	1	3	1	
Ciudad Real	1	1	1	
Córdoba	1	1	1	
Cuenca	1	1		
Gerona				
Granada	1	1		
Guadalajara	1	3	2	
Guipúzcoa				
Huelva	1	1		
Huesca				
Ji�n	1	5	3	
La Coruña	1	1		
Las Palmas				
León				
Lérida				
Lugo	1	1		
Málaga				
Murcia	1	1		
Navarra				
Orense	1	3	1	
Palencia				
Pontevedra	2	4		
Salamanca	1	1		
S. C. Tenerife				
Santander	1	4		
Segovia				
Sevilla	1	4	1	
Soria	1	1		1
Taragona				
Teruel	1	1		
Toledo	1	1		
Valencia				
Valladolid	1	3	1	
Vizcaya				
Zamora	1	1	1	
Zaragoza	1	3		2
Cuba				
Madrid				
TOTAL	36	87	20	11

OFICIOS VARIOS Y FALLEcidos							
DELEGACIONES	ENCARGADO	ESPECIALISTAS DE OFICIO	OFICIAL DE 1º	OFICIAL DE 2º	OFICIAL DE 3º	CONDUCOR	
Madrid	3	5	6		4		
Aleud							
Albacete							
Alicante							
Almería							
Avila							
Badajoz							
Baleares							
Batcelona							
Burgos							
Cáceres							
Cádiz							
Cantellón							
Ciudad Real							
Córdoba							
Cuenca							
Gerona							
Granada							
Guadalejuna							
Guipúzcoa							
Huelva							
Huesca							
Ji6n							
La Coruña							
Los Palmas							
Le6n							
Lérida							
Laguio							
Lugo							
Méjiga							
Murcia							
Navarra							
Orente							
Palencia							
Pontevedra							
Salamanca							
S. C. Tenerife							
Santander							
Segovia							
Sevilla							
Soria							
Taragona							
Tarrel							
Telade							
Valencia							
Valladolid							
Vizcaya							
Zamora							
Zaragoza							
Ceuta							
Melilla							
TOTAL	3	5	6		4		1

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

32599 *CORRECCION de errores de la Orden de 8 de octubre de 1982 sobre solicitud de primera prórroga del permiso de investigación de hidrocarburos «Tarragona F».*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 288, de fecha 8 de noviembre de 1982, se transcribe la oportuna rectificación:

En la página 30723, segunda columna, 2.º párrafo de la condición cuarta, tercera línea, donde dice: «a ingresar en el Tesoro la cantidad realmente invertida»; debe decir: «a ingresar en el Tesoro la diferencia entre la cantidad realmente invertida».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

32600 *ORDEN de 23 de noviembre de 1982 por la que se autoriza la instalación de una estación depuradora de moluscos en el lugar de Tragove, distrito marítimo de Cambados (Pontevedra), a don Pedro Jiménez Barrios.*

Ilmos. Sres.: Visto el expediente incoado a petición de don Pedro Jiménez Barrios para instalar una estación depuradora de moluscos en el lugar de Tragove, término municipal de Cambados, distrito marítimo de Cambados, en terrenos de propiedad privada, sin toma de agua de mar, con arreglo al proyecto que corre unido al expediente número 12.137 de la Dirección General de Ordenación Pesquera,

Este Ministerio, visto lo informado por los Centros competentes y a propuesta de la Dirección General de Ordenación Pesquera, ha tenido a bien acceder a lo solicitado en las condiciones siguientes:

Primera.—La autorización se otorga por un período de diez años, prorrogables a petición del interesado. El emplazamiento y obras de instalación, se ajustará al proyecto presentado. Las obras de instalación podrán dar comienzo a partir de la fecha de notificación de esta Orden y deberán quedar finalizadas en el plazo máximo de dos años.

Segunda.—Por el titular se contrae la obligación de conservar las obras en buen estado y no se podrá destinar la instalación ni los terrenos a que la autorización se refiere a usos distintos de los propios de este tipo de establecimientos marisqueros, no pudiéndose tampoco arrendar. Cuidará de dejar expeditas las zonas de servidumbre y de paso, así como la de vigilancia, manteniendo libre de obstáculos la zona de salvamento.

Tercera.—Su funcionamiento y entrada en servicio estará supeditada a la inspección previa y consiguiente autorización de los Inspectores de la calidad y salubridad de los moluscos, previsto en el Decreto de 23 de julio de 1964, con arreglo a las directrices siguientes:

- a) Comprobación de las condiciones higiénico-sanitarias de las instalaciones.
- b) Siembra de agua de mar.
- c) Siembra de agua esterilizada.
- d) Comprobación de las fases de esterilización.
- e) Siembra de moluscos contaminados.
- f) Control de los períodos de estabulación, según las especies y el índice de contaminación.
- g) Control de las zonas de embalaje.
- h) Control de la limpieza de los embalajes y zonas anejas.

Cuarta.—Esta autorización caducará, previa formación del expediente al efecto, en los casos previstos en la norma 23 de la Orden ministerial de 25 de marzo de 1970 («Boletín Oficial del Estado» número 91), o por incumplimiento de alguna de las condiciones de esta Orden.

Quinta.—Esta autorización queda sujeta al abono del canon de ocupación establecido por Decreto número 2218/1975, de 24 de julio, que pueda afectarle.

Sexta.—Asimismo se observará el cumplimiento de cuanto disponen las Ordenes ministeriales de 25 de marzo de 1970 («Boletín Oficial del Estado» números 84 y 91), que desarrollan