

15557 Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante los días 25 al 28 de julio de 1985, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	162,84	168,95
Billete pequeño (2)	161,21	168,95
1 dólar canadiense		
1 franco francés	120,42	124,94
1 libra esterlina	18,66	19,36
1 libra irlandesa (3)	228,79	237,37
1 franco suizo	177,99	184,66
100 francos belgas	69,00	71,58
1 marco alemán	279,22	289,69
100 liras italianas	56,69	58,81
1 florin holandés	8,48	8,90
1 corona sueca	50,41	52,30
1 corona danesa	19,38	20,11
1 corona noruega	15,78	16,37
1 marco finlandés	19,51	20,24
100 chelines austriacos	27,08	28,10
100 escudos portugueses (4)	807,35	837,63
100 yens japoneses	93,35	98,02
1 dólar australiano	68,11	70,66
	115,62	119,95
Otros billetes:		
1 dirham	15,08	15,67
100 francos CFA	37,30	38,76
100 cruzeiros	1,42	1,47
1 bolívar	11,89	12,35
1 peso mejicano	0,48	0,50
1 rial árabe saudita	44,15	45,87
1 dinar kuwaití	532,08	552,81

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 20 libras irlandesas.

(4) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 25 de julio de 1985.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15418 *CONVENIO colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Industria y Energía, cuya publicación ha sido dispuesta por Resolución de 18 de julio de 1985 de la Dirección General de Trabajo. (Continuación.)*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

CAPITULO I : DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERNEN

ARTICULO 1º : El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Industria y Energía y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las Disposiciones vigentes.

CAPITULO II : AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 2º : Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todo el personal laboral que presta sus servicios - en el Ministerio de Industria y Energía, (Servicios Centrales, Provinciales y el de la Subdirección General de Tratamiento de la Información), así como al personal laboral de los siguientes Organismos Autónomos: Escuela de Organización Industrial, Registro de la Propiedad Industrial, Servicio de Publicaciones, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial. Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio el personal laboral que realice funciones docentes.

Por personal laboral al servicio del Ministerio de Industria y Energía se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con o sin contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas del mismo y en los Organismos Autónomos mencionados, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

ARTICULO 3º : El presente Convenio es de ámbito nacional y sus normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que abarca su ámbito de aplicación, con las excepciones indicadas en el artículo anterior, existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Sin perjuicio de su posterior integración al presente Convenio, por los procedimientos legales, al personal que estuviera sometido a otros Convenios, se les respetarán los derechos adquiridos, siempre que siga desempeñando las mismas funciones que se le atribuyan en su Convenio.

ARTICULO 4º : El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante sus efectos económicos serán de 1 de Enero de 1985.

La duración del Convenio se establece en dos años naturales, contados a partir del 1 de Enero de 1985.

De no ser denunciado, de forma expresa, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, a la fecha anterior a su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado por períodos de un año. No obstante, lo anterior, las tablas salariales, serán objeto de negociación cada año natural.

CAPITULO IIIº : COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, CONCILIACION Y ARBITRAJE.-

ARTICULO 5º : La Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje estará compuesta por ocho miembros. Su composición será paritaria y de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Son funciones de esta Comisión:

- Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del presente Convenio.
- Definir las categorías no recogidas en el presente Convenio, que vayan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo por la integración de otros colectivos de trabajadores.

Esta Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de entrada en vigor del Convenio y se reunirá, a instancia de parte, con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en Actas que se levantarán, de cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser asumidos y respetados por ambas partes.

Esta Comisión podrá consultar a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco en todas aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

ARTICULO 6º : En el Ministerio de Industria y Energía se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros.

En cada Organismo Autónomo cuyo personal laboral esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se constituirá igualmente una Comisión Paritaria cuya composición será acordada entre las partes.

Son funciones de estas Comisiones:

- a) La vigilancia de la aplicación del Convenio en el ámbito de cada Centro.
- b) Los asuntos relacionados con las clasificaciones profesionales que afecten a cada Centro.
- c) La aplicación de lo regulado en el capítulo V del presente Convenio, en lo que afecte a cada Centro.
- d) Las que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

La constitución y funcionamiento de estas Comisiones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo anterior, pero sus reuniones se producirán, en todo caso, una vez cada dos meses.

CAPITULO IV : ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7º : La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde, al Ministerio de Industria y Energía, a través de sus órganos competentes en cada caso.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores, presentes en la Comisión paritaria, prevista en el Capítulo III del presente Convenio, la participación en el establecimiento de las normas encaminadas a regular los procesos y las condiciones de trabajo, orientados a la valoración y fomento de la productividad de los servicios y de los trabajadores adscritos a los mismos, así como la racionalización de los procesos productivos o administrativos.

CAPITULO V : PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS

ARTICULO 8º : Las vacantes de personal fijo que se produzcan, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos de relación, en orden de prelación:

- a) Concurso de Traslado entre el personal del mismo Centro, de la misma categoría y especialidad.
- b) Ascenso entre el personal fijo de plantilla del mismo Centro.
- c) Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

ARTICULO 9º : Las vacantes serán publicadas dentro de los 30 días siguientes de producirse.

Esta publicación se hará en los Tablones de Anuncios del centro de trabajo especificando en la misma el plazo de presentación de instancias, que en ningún caso será inferior a 15 días naturales.

ARTICULO 10º : Cuando se produzca una vacante, el Ministerio realizará la oportuna convocatoria de traslado que se registrará por normas objetivas.

Podrán participar en el mismo todos los trabajadores fijos de plantilla del Centro de trabajo que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Poseer el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso.
- b) No estar sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.

ARTICULO 11º : Cuando la vacante no se pueda cubrir por concurso de traslado, se acudirá al turno de ascenso. La convocatoria pública que se realice para cubrir la vacante por este sistema, contendrá, en todo caso, los siguientes puntos:

- a) Personal laboral que pueda participar en la misma.
- b) Titulación académica exigible, solo en los niveles 1 y 2, exceptuándose de esta exigencia a los trabajadores del grupo 6º (Personal de Informática).
- c) Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

1.- Pertenecer a la categoría inmediata inferior a la vacante	1,5 Puntos.
2.- Puntuación según nivel al que se pertenece:	
- Nivel 1	10 Puntos.
- Nivel 2	9 "
- Nivel 3	8 "
- Nivel 4	7 "
- Nivel 5	6 "
- Nivel 6	5 "
- Nivel 7	4 "
- Nivel 8	3 "
- Nivel 9	2 "

3.- A los trabajadores que se encuentran en posesión de las titulaciones que a continuación se indican se les acreditará la siguiente puntuación:

- Titulación Superior	2,5 Puntos.
- Diplomado Universitario o equivalente ..	2 "
- Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente	1,5 "
- Graduado Escolar o equivalente	1 "
- Certificado de Estudios Primarios	0,5 "

4.- Experiencia previa en puestos similares al de la convocatoria

2 Puntos

- 5.- Títulos o diplomas expedidos por un Centro de Formación Profesional oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto a ocupar 0,5 Puntos por diploma.
- 6.- Años completos de servicios hasta 10 0,5 Puntos por año.
- 7.- Por cada tres años de servicio de los que excedan de 10 1 punto.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por miembros del Ministerio y representantes de los trabajadores.

A la vista de las solicitudes presentadas el Tribunal propondrá al trabajador que mayor mérito acredite y en el ejercicio de sus funciones podrá excluir a aquellos que no demuestren conocimientos suficientes para el desempeño de la vacante objeto del ascenso. Los trabajadores excluidos podrán exigir que se les realice una prueba para acreditar los citados conocimientos. No obstante en las vacantes que se convoquen para el Grupo 6º (Personal de Informática) se exigirá la realización de las pruebas de aptitud que se determinen en cada convocatoria.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

ARTICULO 12º : Las vacantes que no se cubran por los turnos anteriores se ofrecerán en turno libre, a través de las oportunas pruebas

selectivas, por el sistema de concurso o concurso-oposición, con convocatoria pública que garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. En todo caso para cubrir las vacantes en este turno se respetará lo indicado en el Acuerdo Económico y Social, en materia de desempleo.

ARTICULO 13º : Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo a que queda atada la relación laboral, categoría profesional, nivel y retribuciones.

Un ejemplar del contrato, una vez firmado por el interesado y la Autoridad competente, quedará en poder del interesado.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato determinará asimismo un período de prueba efectivo, con la siguiente duración:

- Niveles 1 y 2 : Tres meses.
- Niveles 3, 4, 5 y 6 : Dos meses.
- Niveles 7, 8 y 9 : Quince días.

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

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de trabajador.

CAPITULO VI : CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 14º : Las categorías y niveles profesionales del personal laboral acogido a este Convenio, son las que se detallan en el Anexo del mismo.

ARTICULO 15º : En materia de trabajos de superior e inferior categoría se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 16º : Con periodicidad anual y en todo caso con anterioridad al 1 de marzo de cada año, se publicará la plantilla del personal laboral, en la que se relacionará el personal por centros de trabajo con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo trienio y número de registro de personal.

En el plazo de quince días desde la publicación de la plantilla, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquella. Las reclamaciones serán resueltas, previo informe de la Comisión Paritaria, establecida en el artículo 6º, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

ARTICULO 17º : Las modificaciones retributivas que pudieran derivarse de los procesos de reclasificación profesional, deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial.

CAPITULO VII : FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTICULO 18º : De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

ARTICULO 19º : Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, en la forma en que se establece en el Capítulo IX del presente Convenio.

ARTICULO 20º : El Ministerio, conjuntamente con el Comité de Empresa, en la Comisión Paritaria, organizará directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificaciones técnicas

operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajo en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán al menos cada dos años.

La programación de estos cursos deberá realizarse y publicarse, como mínimo, con tres meses de antelación a su realización.

CAPÍTULO VIII : JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 21º : La jornada semanal de trabajo para el personal acogido al presente Convenio se fija en 37 horas y 30 minutos y se realizará, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, en igual forma que se establece para el personal funcionario. Los sábados se observará el turno de guardia que disponga el Ministerio, para los servicios que lo exijan.

ARTÍCULO 22º : Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la plena marcha de los servicios y solo podrá disfrutarse entre nueve treinta y cinco treinta horas de la mañana.

ARTÍCULO 23º : En los supuestos en que, por acuerdo entre ambas partes, el trabajador realice jornadas de superior duración a la ordinaria, este tendrá derecho a una compensación horaria, sin repercusiones económicas, consistente en 1,75 veces el tiempo trabajado como jornada especial, respetando en todo caso las disposiciones legales.

ARTÍCULO 24º : El calendario laboral de cada año se ajustará a lo que se establezca con carácter general, en ejecución de lo establecido en el Real Decreto 2001/1.983 de 28 de julio (artículo 4.3 y 4.5) y en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.2).

ARTÍCULO 25º : En el supuesto de trabajadores que realicen una jornada de trabajo inferior a la normal, sus retribuciones se reducirán en la cuantía correspondiente a la jornada que realicen.

CAPÍTULO IX : VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26º : Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

Las partes se comprometen a realizar una planificación general de las vacaciones. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

La vacación anual podrá disfrutarse en un solo período o en lots de quince días a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios, tendrán como vacaciones retribuidas, el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos, las fracciones inferiores al mes de servicios como un mes completo.

ARTÍCULO 27º : El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

ARTÍCULO 28º : El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta un máximo de tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de hasta un máximo de cinco días.
- c) Hasta un máximo de tres días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trienal. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre, a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa la correspondiente autorización y respetando siempre las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29º : El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igualmente el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este artículo, podrá optar a un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar las obligaciones del trabajador con las necesidades del servicio.

ARTICULO 30º : Igualmente el trabajador tendrá derecho, sin mena de sus retribuciones a disfrutar de permiso en los días seis, veinticuatro y treinta y uno de Diciembre. En el supuesto de que, previa consulta al Comité de Empresa, se deban prestar servicios estos días, se concederán otros en su sustitución, con la equivalencia horaria fijada en el artículo 23.

CAPITULO X : SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 31º : Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 126 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social y el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante el citado periodo el Ministerio complementará la prestación de incapacidad laboral transitoria establecida por la Seguridad Social, en la cantidad necesaria para garantizar a la trabajadora el total de las retribuciones netas que le correspondieran encontrándose en activo, teniendo el abono de esta cantidad la naturaleza, a todos los efectos, de mejora directa de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

ARTICULO 32º : La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

La concesión de la excedencia voluntaria se hará en el plazo de un mes a partir de su petición.

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

ARTICULO 33º : La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo de acuerdo con la legislación vigente. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

ARTICULO 34º : En materia de extinción del contrato de trabajo, se estará, en todo caso, a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente a lo regulado en los artículos 49 al 52, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI : RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 35º : Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la causa y motivo que lo motiven.

ARTICULO 36º : Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

ARTICULO 37º : Serán faltas leves, las siguientes:

- 1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.- La falta de aseo y limpieza personal.

ARTICULO 38º : Serán faltas graves, las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo.

- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La simulación o colaboración en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 11.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 12.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

ARTICULO 39º : Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.
- 8.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 9.- La divulgación o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

ARTICULO 40º : Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, por un periodo de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

ARTICULO 41º : Las sanciones, por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

ARTICULO 42º : Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin contar culpa del trabajador expedientado.

ARTICULO 43º : Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se establece en la legislación vigente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y de los trabajadores así como la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

ARTICULO 44º : Todo trabajador podrá por cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Subsecretario del Departamento, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, dará la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII : SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 45º : El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo; así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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.

ARTICULO 46º : Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia. Son funciones de este Comité:

- a) Actualización y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad e Higiene en el trabajo.
- b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias del Departamento hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.
- e) 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, maquinas, 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 acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia a la Jefatura del Servicio.
- f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.
- g) Participar en el control del funcionamiento de la cafetería/comedores en cuanto a la higiene y calidad de los productos.
- h) En general la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá 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.

ARTICULO 47 : Para la realización de sus funciones el Comité de Seguridad e Higiene deberá disponer de los medios técnicos especializados cuando sea posible. En caso contrario solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

ARTICULO 48 : La composición del Comité de Seguridad e Higiene, será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso.

ARTICULO 49 : Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en

el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, definidas en el artículo 46, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

ARTICULO 50 : Se facilitará vestuario apropiado (batas, gorros y guantes) para aquellos puestos de trabajo en los que por sus características (suciedad, humedad, etc.) 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 de 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.

ARTICULO 51 : Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

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

ARTICULO 52 : 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 perjudicial. El 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, 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.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúne las características reseñadas en el párrafo 1º 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.

CAPITULO XIII : RETRIBUCIONES

ARTICULO 53 : Las retribuciones del personal laboral acogido a este convenio están integradas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.

- Complemento del puesto de trabajo.
- Complemento específico para trabajadores del nivel I.
- Complemento de especial responsabilidad, para los trabajadores de las categorías que se especifican del Grupo 6º (Personal de Informática).
- Prima de productividad.
- Pagas extraordinarias.

ARTICULO 54º : El salario base es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador, dentro de su nivel, según el Convenio.

ARTICULO 55º : El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija, y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

ARTICULO 56º : El plus del convenio es una retribución mensual cuya cuantía se especifica en tabla aneja.

ARTICULO 57º : El complemento del puesto de trabajo se percibirá en atención al desempeño del mismo.

La Administración concederá y suprimirá este complemento, en el primer caso previo acuerdo de la Comisión Paritaria y en el segundo previa deliberación de la citada Comisión.

ARTICULO 58º : El complemento específico se aplicará exclusivamente para aquellos trabajadores del nivel I que en el ejercicio de las funciones propias y específicas de su titulación, desempeñen un trabajo cualificado por su especial complejidad o dificultad, y lo percibirán en forma de un complemento único mensual, ya concurran una o todas las condiciones antes señaladas y mientras lo desempeñe, de la forma que se establece en el ejercicio de su puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa de su percepción sin que en ningún caso genere derecho alguno al reconocimiento de este complemento como condición más beneficiosa.

La Subsecretaría del Departamento, oída la Comisión Paritaria, determinará los puestos de trabajo que darán derecho a la percepción de este complemento, que se dividirá en dos categorías: A y B.

ARTICULO 59º : El buen funcionamiento del área informática aconseja la existencia de determinados puestos de especial responsabilidad, cuya denominación, funciones y condiciones de desempeño se especifican en el Anexo I del presente Convenio. El desempeño de estos puestos dará derecho a la percepción del complemento de especial responsabilidad, en la cuantía que se fija en el Anexo II del presente Convenio.

La Subsecretaría del Departamento, oída la Comisión Paritaria, realizará la provisión de estos puestos de trabajo entre los trabajadores de la categoría profesional requerida.

El desempeño de un puesto de trabajo que dé derecho a la percepción del complemento establecido en este artículo, supondrá la realización de jornadas especiales, cuando así sea requerido por necesidades del servicio, exceptuándose, en estos casos, la aplicación del artículo 23.

La percepción de este complemento es incompatible con la percepción del complemento específico regulado en el artículo anterior.

ARTICULO 60º : La prima de productividad estará destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

Su cuantía oscilará entre un 15% y un 30% del salario base y el plus convenio. La determinación y concesión de esta prima de productividad, para algunos puestos de la plantilla, se realizará por la Administración, previa deliberación de la Comisión Paritaria.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto, serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Departamento u Organismo.

ARTICULO 61º : Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en Julio y otra en Diciembre, cuyo importe se fija en una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de convenio y plus del puesto de trabajo, quedando excluidos el complemento específico, la prima de productividad y el complemento de especial responsabilidad.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado. A estos efectos, la fracción de mes trabajado, se computará como unidad completa.

ARTICULO 62º : El trabajador que realice una jornada semanal inferior a la establecida con carácter general en el artículo 21 de este Convenio, recibirá sus retribuciones en proporción a la jornada que realice.

ARTICULO 63º : La liquidación y el pago de las retribuciones se harán mensual y documentalmente en la fecha y lugar que se realice para el resto del personal al servicio de la Administración del Estado, de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

ARTICULO 64º : Los trabajadores tendrán derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio en la forma establecida en el Real Decreto 1034/1984, de 4 de julio. A estos efectos, la asignación de los niveles y categorías profesionales de los trabajadores a la clasificación del personal prevista en el Anexo I de la citada disposición, será la siguiente, de acuerdo con la resolución de la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda de 17 de Agosto de 1984:

- En el Grupo Segundo, los Contratados Laborales del Nivel I.
- En el Grupo Tercero, los contratados laborales de los niveles 2,3,4 y 5.
- En el Grupo Cuarto, los contratados laborales de los niveles 6,7,8 y 9.

En el caso de comisiones de servicios, para reuniones del Comité de Empresa, las indemnizaciones a que se tengan derecho, de acuerdo con la disposición citada, se abonarán por el Ministerio en el 50% de lo establecido, correspondiendo el abono del otro 50% a los trabajadores.

CAPITULO XIV : TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

ARTICULO 65º : Se entiende por traslado, la adscripción del trabajador con carácter permanente y por tiempo indeterminado a una unidad del Ministerio, situada en localidad distinta a la de su residencia habitual.

ARTICULO 66º : El traslado podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador.
- b) Por permuta.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por sanción disciplinaria.

ARTICULO 67º : El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse, en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel y previa convocatoria del concurso de traslados.

ARTICULO 68º : La preferencia en la concesión de los traslados a petición del trabajador será:

- 1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de Enseñanza adecuados.
- 2.- Los trabajadores cuyo conyuge 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.

ARTICULO 69º : La permuta se deberá realizar entre trabajadores dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

ARTICULO 70º : La tramitación de los traslados citados en los artículos 66 y 68 se realizará mediante solicitud escrita, de la que se informará al Órgano de representación de los trabajadores, debiendo ser resuelta por el Ministerio en el plazo máximo de treinta días desde su presentación en el Registro General.

La concesión de los traslados citados en los artículos 66 y 68 no dará derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

ARTICULO 71º : El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el inderrotable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado este traslado, el trabajador, será notificado por escrito concediéndole un plazo de quince días a partir de la entrega de la citada notificación para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador opte por el traslado, este tendrá el carácter de forzoso, definido en el artículo 20.1 del Real Decreto 1344/1.984, de 4 de julio sobre indemnizaciones por razón del servicio, a efectos de gastos de viajes y dietas que tiene derecho a percibir por el citado traslado.

Igualmente el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a tres mensualidades de sus retribuciones íntegras mensuales.

El plazo para la incorporación al nuevo puesto de trabajo, será de un mes.

Este traslado por necesidades del servicio, llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional, así como el mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que se hubiera reconocida.

En el caso de que el trabajador opte por rescindir su contrato tendrá derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable del Ministerio.

ARTICULO 72º : Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándose conocimiento al Ministerio de las existentes en cada momento y con sujeción a lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio sobre provisión de vacantes contrataciones e ingresos.

ARTICULO 73º : La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el Ministerio respecto de aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

ARTICULO 74º : Si por traslado uno de los conyuges, cambia de residencia, el otro, si fuera también trabajador del Ministerio, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

ARTICULO 75º : Sin perjuicio de todo lo indicado en el presente capítulo, los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán, atendiendo al siguiente orden:

- 1.- Representantes sindicales.
- 2.- Discapacitados físicos.
- 3.- Mayores de cincuenta años.
- 4.- Titulares de familia numerosa.
- 5.- Mayor antigüedad.

ARTICULO 76º : Los traslados contemplados en las letras a, b y c del artículo 65, sólo podrá afectar al personal fijo de plantilla.

ARTICULO 77º : El traslado, como consecuencia de sanción disciplinaria, se podrá imponer, de acuerdo con lo indicado en el artículo 40 del presente Convenio, por la comisión de faltas muy graves, y no dará derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 78º : En materia de desplazamientos, se estará a lo indicado en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XV : ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

ARTICULO 79º : Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Ministerio de Industria y Energía realice bajo el concepto de acción social, en base a los créditos que, para tal fin, figuren en los Presupuestos del Departamento.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, según baremo que establezca la Comisión Paritaria un anticipo sin intereses hasta el importe de 150.000.- P.e.s. a través de la amortización en un plazo máximo de dieciséis meses y a través de la nómina. No se considerará como anticipo hasta que no se haya amortizado el que esté en curso. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida destinada a tal efecto.

El Comité de Empresa, junto con los demás interesados, participará en la vigilancia de los servicios y precios de la Cafetería y Comedor del Ministerio.

CAPITULO XVII : FOMENTO DEL EMPLEO

ARTICULO 80º : Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose el Ministerio de Industria y Energía a no amortizar y a cubrir las plazas vacantes, producidas por esta causa, bien con la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría que se hayan creado por transcurso de las mencionadas vacantes, de acuerdo con el Comité de Empresa conforme a los sistemas establecidos en el Capítulo quinto del presente Decreto.

ARTICULO 81º : La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO XVIII : DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 82º : El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

ARTICULO 83º : El Comité de Empresa ejercerá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Igualmente y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 17/77 de 3 de marzo, el Comité de Empresa está facultado para acordar

la declaración de huelga, en representación de los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir, al menos, el 75% de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. En el tiempo que transcurra entre la solicitud de huelga y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, caso de existir acuerdo. En todo caso la declaración de huelga deberá ser comunicada en la forma, con los requisitos y plazos establecidos en la legislación vigente.

ARTICULO 84º : El Ministerio de Industria y Energía habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, adecuado al número de sus miembros.

ARTICULO 85º : Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa, no estará supeditado, como órgano colectivo, a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del Comité a su superior respectivo y la disponibilidad del tiempo sindical.

ARTICULO 86º : Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del tiempo imprescindible para el ejercicio de sus funciones de representación, contando con las máximas facilidades por parte del Ministerio, para llevar a cabo las mismas.

Las horas mensuales disponibles para tal fin serán las que se especifican en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas son retribuidas y el Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas de los distintos miembros del citado Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, de esta forma relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para la utilización de estas horas, bastará una comunicación previa al jefe respectivo y la justificación, con posterioridad del tiempo empleado.

La Subdirección General de Personal comunicará por escrito al jefe de la Unidad Administrativa, a que pertenezcan dichos miembros, la naturaleza prioritaria que para ellos tienen las funciones de representación y gestión sindical.

ARTICULO 87º : El Ministerio de Industria y Energía pondrá, tantos tablones de anuncios como plantas haya en el Departamento, con suficientes garantías de publicidad para información sindical.

Las comunicaciones escritas del Comité de Empresa no precisarán otro requisito, para su publicación, que ser firmadas por el Secretario del mismo.

ARTICULO 88º : Las garantías de los miembros del Comité de Empresa se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 89º : En todo lo referente a la composición del Comité de Empresa, elección y mandato del mismo y procedimiento

electoral será de aplicación lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 90º : Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de una acreditación expresa y nominal como tal, extendida por el Subsecretario del Ministerio de Industria y Energía. Dicha acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 91º : Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Este sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa se extiende a ellos, aún después de dejar de pertenecer al citado Comité.

ARTICULO 92º : Los trabajadores tienen el derecho de reunirse en asambleas. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores que supongan, como mínimo el 33% de la plantilla laboral. En este último caso, los solicitantes darán traslado de su petición al Comité de Empresa.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será el responsable del normal desarrollo de la misma así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en estas asambleas, los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y a los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, acordándose las medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal de la empresa.

ARTICULO 93º : El sitio de reunión será la sede del Ministerio. A estos efectos el Departamento deberá facilitar el lugar para la celebración de las asambleas, salvo en los casos previstos en el artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 94º : No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, en el supuesto de que sea necesaria la celebración de asambleas extraordinarias, el Comité de Empresa podrá convocarlas por acuerdo mayoritario del mismo.

ARTICULO 95º : La convocatoria de asamblea, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección General de Servicios del Departamento con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo, hasta un mínimo de veinticuatro horas.

ARTICULO 96º : Los sindicatos o confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del Ministerio.

Los Delegados Sindicales, una vez acreditados ante el Departamento, tendrán las garantías y derechos, reconocidos por la legislación vigente.

ARTICULO 97º : Las funciones de los Delegados Sindicales se ejercerán según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.

ARTICULO 98º : Los Sindicatos o Confederaciones, legalmente constituidos, dispondrán de un local adecuado, de uso exclusivo para su actividad sindical.

ARTICULO 99º : Se reconoce el derecho de reunión en la sede del Ministerio a los afiliados a una Sección Sindical, limitado a una hora semanal en jornada laboral.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA .- Si en algún caso, la actual retribución de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos y examinada en su conjunto en cómputo anual, fuese superior a los niveles salariales establecidos en el presente Convenio, como tabla salarial para 1985, se respetará aquella en lo que exceda, considerándose este excedente como un complemento personal, transitorio y absorbible. Este complemento personal se recibirá en doce mensualidades iguales, sin que el importe del mismo se incluya en las pagas extraordinarias.

SEGUNDA .- No obstante lo dispuesto en los artículos 15 y 51 de este Convenio, los trabajadores de la categoría profesional de limpiadoras que, en la actualidad, realizan media jornada de trabajo, tendrán derecho a la percepción de las dos pagas extraordinarias, en la cuantía equivalente a la jornada laboral normal.

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 considerado en su totalidad si una de las partes así lo solicitara.

A N E X O I

CATEGORIAS, NIVELES PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL LABORAL ACOGIDO AL PRESENTE CONVENIO.

A) GRUPOS DE CATEGORIAS Y NIVELES

GRUPO - 1º - PERSONAL TITULADO

	NIVEL
TITULADOS SUPERIORES	1
TITULADO GRADO MEDIO	2

GRUPO - 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIALES ADMINISTRATIVOS SUPERIORES	3
DELINEANTES PROYECTISTAS	3
OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1ª	4
DELINEANTES DE 1ª	4
OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2ª	5
OPERADORAS DE TELETIPO CON IDIOMAS	5
TELEFONISTAS CON IDIOMAS	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
CONTABLE	6
RECAUDADOR	6
AYUDANTES DE BIBLIOTECA	6
OPERADORES DE REPRODUCCION	6
OPERADORAS DE TELETIPO	6
TELEFONISTAS	6

GRUPO - 3º - PERSONAL SUBALTERNO

ORDENANZA	7
VIGILANTES	7
LIMPIADORAS	9
MOCOS	9

GRUPO - 4º - OFICIOS VARIOS Y TALLERES

ENCARGADO	3
ESPECIALISTA DE OFICIO	4
OFICIAL DE PRIMERA	5
OFICIAL DE SEGUNDA	6
OFICIAL DE TERCERA	7
ANALISTA DE LABORATORIO	4

GRUPO - 5º - I. T. V.

METANICO SUPERVISOR	3
METANICO INSPECTOR	5
AUXILIAR MECANICO	7
MOCO	9

GRUPO - 6º - PERSONAL DE INFORMATICA

ANALISTAS	1
ANALISTAS DE SISTEMAS	1
ANALISTAS DE APLICACIONES	1
PROGRAMADORES DE SISTEMAS	2
ANALISTAS PROGRAMADORES	2
DESBORRES DE PRODUCCION	2
PROGRAMADORES DE APLICACIONES	3
PROGRAMADORES DE MAQUINAS BASICAS	4
OPERADORES DE SISTEMAS	4
PLANIFICADORES DE SISTEMAS	4
OPERADORES	6

1) DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO 1º

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.

TITULADOS DE GRADO MEDIO

Es quien en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o equivalente, está vinculado a los Servicios del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

GRUPO - 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIALES ADMINISTRATIVOS SUPERIORES

Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad redacta escritos o documentos que requieren sólidos conocimientos de materias administrativas y distribuye el trabajo entre el personal que de él pudiera depender.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1º

Es quien, en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en las oficinas trabajos de 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.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2º

Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, o equivalente y subordinado a un Jefe u Oficial Administrativo de 1º, 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, en su caso, taquigrafía.

DELINEANTES PROYECTISTAS

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.
- Nociones de Geología.

DELINEANTES DE 1ª

Es el delineante que bajo las órdenes del delineante proyectista, desarrolla los trabajos de delineación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de proyecciones.
- Levantamiento de croquis.

CALCADOR

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 encomienda el Bibliotecario.

OPERADORES DE REPRODUCCION

Trabajadores que realizan el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares de oficina, conocimientos 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 el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo con uno o más idiomas, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

OPERADORA DE TELETIPO

Es el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

TELEFONISTAS CON IDIOMAS

Es el trabajador 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 el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

GRUPO 3ª - 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 oficiales dentro o fuera de dichos centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad.

VIGILANTES

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.

M O Z O S

Es el trabajador mayor de 16 años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera, fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico (cambiar muebles, transportar material administrativo etc).

GRUPO 4ª - OFICIOS VARIOS Y TALLERES**ENCARGADO**

Trabajador 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 jefe de la Unidad administrativa de mantenimiento.

Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y personal no cualificado, tener a su cargo, dentro del ramo de la madera, el taller de barnizado y los talleres, y 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.

ESPECIALISTAS DE OFICIO

Operario que dependiendo del encargado, además de los conocimientos del oficial de 1ª 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 1ª. Dentro del ramo de la madera tendrá que saber proyectar y 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 a su cargo la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio.

manipulación de recostatos, reguladores y mandos a distancia. Dentro del ramo de la Electricidad tendrá a su cargo el mantenimiento y cuidado de los aparatos relacionados con este oficio.

OFICIAL DE 1ª

Operario que dependiendo del encargado o en su caso, del especialista de oficio, además de los conocimientos de Oficial de 2ª, deberá leer e interpretar planos, croquis y conforme a ellos realizar las tareas requeridas y obras de igual naturaleza.

OFICIAL DE 2ª

Operario que bajo las órdenes del Oficial de 1ª 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, así como la realización de otros cometidos correspondientes a su categoría profesional.

OFICIAL DE 3ª

Operario que dependiendo del Oficial de 1ª o de 2ª deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada.

ANALISTA DE LABORATORIO

Es el trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los métodos 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.

GRUPO 5ª I. T. V.

MECANICO 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, este vizará 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 su subordinados.

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

Deberá en caso necesario aclarar las dudas a los usuarios cuando se detecte que el vehículo 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, la 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 que afecta a las I.T.V.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la I.T.V. referentes a la inspección: (Continuará.)

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15558 REAL DECRETO 1241/1985, de 6 de marzo, sobre autorización de una moratoria para ejecutar un sondeo en los permisos «Bética».

Visto el escrito presentado por «Esso Exploration Spain Inc», en el que se solicita se les autorice una moratoria para concluir el segundo sondeo al que están obligados en los permisos «Bética 1 a 20», de los que son titulares por Real Decreto 1608/1981, de 24 de abril, juntamente con PETROMED, así como para tomar la decisión de continuar la investigación o renunciar a los mismos, y teniendo en cuenta las dificultades reales que se han presentado en la exploración de la zona, procede acceder a lo solicitado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1.º Los apartados primero, segundo y tercero de la condición primera del artículo segundo del Real Decreto 1608/1981, de 24 de abril, quedan modificados de la siguiente forma:

Apartado primero.—Hasta el 30 de mayo de 1986, trabajos de investigación, entre los que se incluyen una campaña sísmica y la perforación de dos sondeos, que se realizarán en cualquiera de los permisos, pudiendo recaer los dos sondeos en un mismo permiso, con una inversión mínima para el conjunto de los trabajos de 24.000.000 de dólares USA.

Apartado segundo.—Si la campaña sísmica y los dos sondeos exploratorios no aportaran resultados satisfactorios, ESSO podrá renunciar a la totalidad de los permisos antes del 30 de mayo de 1986.

Apartado tercero.—En el caso de continuar la investigación después del 30 de mayo de 1986, la titular viene obligada a renunciar a un tercio del área total de los veinte permisos, exceptuando las áreas correspondientes a las concesiones de explotación otorgadas o en tramitación y a la perforación de un sondeo antes de finalizar el sexto año de vigencia de los permisos, con una inversión mínima de 8.000.000 de dólares USA.

Art. 2.º Queda en vigor el resto de lo dispuesto en el Real Decreto 1608/1981, de 24 de abril.

Dado en Madrid a 6 de marzo de 1985.

El Ministro de Industria y Energía,
CARLOS SOLCHAGA CATALAN

JUAN CARLOS R.