

20112 RESOLUCION de 9 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial para el personal laboral de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial para el personal laboral de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León, suscrito por la representación de la Dirección de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León y por las Centrales Sindicales CC. OO., UGT, FIT-MOPU y no afiliados, el día 18 de junio de 1985, y presentado en este Departamento completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 19 de julio de 1985.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

Madrid, 9 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Representantes de la Dirección de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León.
Representantes de las Centrales Sindicales CC. OO., UGT, FIT-MOPU y no afiliados en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y ORDENACION DEL TERRITORIO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Artículo 1.º *Ambito.*-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todo el personal laboral que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León.

Art. 2.º *Duración y efectos económicos.*-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y finalizará el 31 de diciembre de 1985. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985, excepto los que tengan fijado un plazo en este Convenio.

No quedará prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio dentro del último trimestre de 1985 y una vez realizadas las nuevas elecciones sindicales del personal afectado por este Convenio.

Art. 3.º *Empresa y Comités.*-A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa a la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio.

Los Comités de Centro de las Delegaciones Territoriales y de los Servicios Centrales tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

El Comité Intercentros, previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, y compuesto por 12 miembros, tendrá las funciones que para el mismo se señalan en este Convenio.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*-Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1984, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Art. 5.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*-Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y Reglamento de funcionamiento interno.

La CIVCA, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario, y estará compuesta, como máxima, por 24 miembros, entendiéndose que la representación laboral será elegida por el Comité Intercentros de entre sus miembros. Para la interpretación y vigilancia, será Presidente de la Comisión el Secretario general o persona en quien delegue.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante. Esta Comisión será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, fijada en los artículos 43.3 y 44 del presente Convenio. Para cada conflicto, el Pleno de la Comisión elegirá a los miembros que deberán presidir la conciliación.

Cuando de conformidad con los citados artículos 43.3 y 44 las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y quieran someterse al arbitraje de la CIVCA, será ésta en sesión plenaria y sin presidencia, quien dictará la resolución vinculante.

Art. 6.º *Organización y modificación de las condiciones de trabajo.*-De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la COPOT, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

No obstante el cambio de puesto de trabajo, así como las modificaciones anteriormente señaladas, deberán informarse previamente por el Comité de Centro correspondiente.

Art. 7.º *Estabilidad en el empleo.*-El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Art. 8.º *Contratación y periodo de prueba.*-Para el ingreso de personal se estará a lo dispuesto en el Decreto 28/1985, de 11 de abril, por el que se regula el ingreso de personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, «Boletín Oficial de Castilla y León» número 30, de 18 de abril de 1985.

En ningún caso podrán tomarse en consideración en los referidos procesos de selección, preferencias o privilegios que tengan su base en la edad, el sexo, la relación familiar, ni en cualquiera otra circunstancia que implique vulneración de los principios de méritos y capacidad.

Las bases de las pruebas selectivas para el personal fijo y eventual serán aprobadas por la Dirección o Jefatura del Organismo, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas que se determinen entre la Administración y los representantes de los trabajadores, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciéndose pública la convocatoria con la antelación necesaria, acompañándose en los casos que así se determinen los programas a que hayan de ajustarse las pruebas de ingreso.

La representación de los trabajadores correspondiente formará parte de los Tribunales que se formen o de los equipos de selección, con dos personas designadas por el Comité de Centro correspondiente, debiendo al menos uno tener igual o superior categoría que la correspondiente a la plaza a cubrir; caso de no existir en el colectivo ningún trabajador que cumpla estos requisitos, será el Comité Intercentros quien los designe.

Los trabajadores que formen parte de los Tribunales o de los equipos de selección deberán guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días, para los trabajadores de cualificación y oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses, para el personal titulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 9.º *Contrato de formación.*-Durante la vigencia del presente Convenio, la COPOT podrá suscribir con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte cumplidos, que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores, contratos de formación laboral, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacidad práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, deberá comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Servicios y Delegaciones de la Consejería o mediante conciertos con Centros de Formación Profesional autorizados o con el Instituto Nacional de Empleo.

En la formalización del contrato se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

La duración del contrato será la que se fije por las partes, sin que pueda exceder de tres años, ni inferior a tres meses.

Las faltas de puntualidad o asistencia a las enseñanzas teóricas, así como las de aprovechamiento, serán calificadas, respectivamente, como faltas al trabajo, como disminución del rendimiento a los efectos legales oportunos.

Los Delegados o Jefes del Servicio al que esté adscrito el trabajador en régimen de contratación de formación laboral le expedirán el pertinente certificado en el que conste la duración del contrato y la naturaleza o clase de las tareas realizadas.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato, y cuando cumplan éste, con certificado de aprovechamiento, podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes de oficial de oficio de tercera que se convoque.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral será la estipulada en el contrato individual, tomando como base de cálculo el salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente, en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución corresponda sólo a las horas efectivamente trabajadas.

Para lo no regulado en este artículo sobre contratos en formación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

Art. 10. *Categorías profesionales.*—Las categorías profesionales, con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones, serán las que se contienen en los anexos I y II del presente Convenio.

Art. 11. *Clasificación profesional.*—En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16, apartado 4; 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dicen:

A) Art. 16, apartado 4 (ET).

La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos, y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

B) Art. 23.—Trabajos de superior e inferior categoría (ET).

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribuciones entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

C) Art. 24 (ET).

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenio Colectivo.

2. Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

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

Art. 12. *Provisión de vacantes.*—Las vacantes de personal fijo que se produzcan en la COPOT se cubrirán con arreglo a los tres turnos siguientes: Primero, por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo de cada plantilla; segundo, por concurso de traslado, y tercero, por convocatoria libre, no pudiéndose alterar ni omitir ninguno de estos tres turnos.

1.º Turno de ascenso: Las vacantes se cubrirán por concurso de ascenso, dentro de cada Delegación Territorial o Servicios Centrales, mediante el concurso de méritos entre el personal que lo solicite.

Los concursos deberán anunciarse en todos los centros de trabajo de la Delegación Territorial o Servicios Centrales, y la selección de los candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Prueba de aptitud: Deberán realizarla todos los aspirantes, y se puntuará con arreglo a una escala de cero a 10, quedando excluidos del concurso los que no alcancen el mínimo de cinco puntos.

Para la determinación de las pruebas se estará a lo dispuesto en el artículo 8.º de este Convenio.

b) Se establece el siguiente baremo:

1. Pertenecer a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional: 2 puntos.

2. Poseer la titulación oficial requerida para el puesto: 5 puntos.

3. Títulos o diplomas en relación directa con el puesto a ocupar: 1 punto por diploma.

4. Cursos de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza vacante: 1 punto como máximo.

5. Años completos de servicio, de 0 a 15, como máximo: 0,5 puntos por año.

c) Las plazas vacantes se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación final.

2.º Turno de traslado: Las vacantes no cubiertas por el turno de ascenso se ofrecerán por la COPOT en concurso de traslado.

La convocatoria se realizará por el órgano en el que exista la vacante mediante oferta pública a todas las Delegaciones Territoriales y Servicios Centrales de la COPOT y Servicios competentes de las Administraciones Central y Autonómicas. El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles a partir del día siguiente al de su comunicación a los Organismos y Comité de Centros correspondientes.

Podrá participar en estos concursos todo el personal en situación de activo o excedencia forzosa, siempre que corresponda a su categoría profesional.

Para la adjudicación de las vacantes regirá el siguiente baremo:

a) Preferencia absoluta.—Quienes por razones de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos o cónyuges o conviviente necesite un tratamiento especial que no puede recibir en su lugar de residencia.

b) Puntuaciones:

Derecho de consorte: 5 puntos.

Años completos de servicio, de 0 a 15 años, como máximo: 0,5 puntos por año.

Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 3 puntos.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna, y el trabajador trasladado de forma voluntaria deberá permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino.

3.º Turno libre.—Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por la COPOT, debiéndose anunciar en el diario local de mayor difusión, además de en todos los centros de trabajo afectados, así como en la Oficinas de Empleo.

El desarrollo de este apartado se regulará por lo estipulado en el artículo 8.º de este Convenio.

En las Delegaciones y Servicios Centrales se cubrirán plazas en proporción no inferior al 2 por 100 de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Las convocatorias de todas las vacantes se producirán dos veces al año, siempre que sea posible.

Art. 13. *Trabajos de categoría inferior.*—En casos especiales, y por necesidad específica, la Delegación Territorial o los Servicios Centrales podrán destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional de la que tuviesen. Cuando la realización de dichas funciones supere el plazo de una semana, deberá negociarse con el Comité de Centro o Delegados de los trabajadores.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la categoría inmediata inferior, haciendo la consiguiente traslación de escalas si fuese necesario. En ningún caso los trabajos de inferior categoría podrán tener una duración superior a un mes.

El trabajador, durante este periodo, seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

Art. 14. *Trabajos de superior categoría.*—1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Para la realización de trabajos de categoría superior será negociado previamente con el Comité de Centro correspondiente, y que en ningún caso darán derecho a la reclamación de reclasificación.

5. En el caso de que existan varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

6. En cualquier supuesto, la cobertura de vacantes existentes o de nueva creación se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.

Art. 15. *Capacidad disminuida.*—Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4.

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial. En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo, más la pensión, no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostenta.

Por la COPOT deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Art. 16. *Titulaciones.*—A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

Art. 17. *Perfeccionamiento profesional.*—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, la COPOT o sus Delegaciones Territoriales promoverán por sí mismas o a instancias de los correspondientes Comités Intercentros o de Centro la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin concertará con los Servicios y Centros de la Administración y promoverá por sí misma cuantos cursos estime de interés para el personal laboral de la Consejería.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la Dirección Técnica de los mismos solicite. Los cursos serán programados por la Administración, con la estrecha colaboración de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

1.º Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases.

2.º Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Consejería podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que habitualmente desempeña, tendrá derecho a:

- 1.º Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
- 2.º División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes y pruebas de aptitud.
- 3.º Elección de turno más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de sistema de turnos de trabajo.

La Consejería podrá organizar cursos de Formación Profesional dentro de la jornada laboral, estando obligado el trabajador a asistir a los mismos si la Dirección lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo o permisos concedidos para la Formación Profesional no producirá merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

En todos los casos, la COPOT y sus Delegaciones Territoriales exigirán los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia el presente artículo.

Art. 18. *Jornada y horario.*—La jornada máxima de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales o de 1.687,5 horas en cómputo anual, distribuidas desde las ocho a las quince treinta horas, durante los cinco primeros días de la semana.

Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo, y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta a las doce treinta de la mañana.

Dicha jornada entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 19. *Jornadas especiales.*—1. Las jornadas especiales se regirán con carácter general por el título III del Real Decreto

2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

2. La jornada de los empleados de fincas urbanas y de los guardas y vigilantes con casa-habitación se regirá por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del citado Decreto.

3. La jornada del personal de vigilancia y control de obra, mientras dure la misma, será partida, adaptándose en cuanto al horario al de la obra, y percibirán el plus de especial dedicación, siendo incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

4. El personal que tenga que realizar cualquier función y deba trabajar en sábado, domingo o festivo, tendrá derecho a descansar día y medio por cada día de trabajo, a elegir su disfrute por el trabajador previa comunicación al Jefe del Servicio.

5. El personal que tenga que realizar tareas ampliando su jornada de trabajo esporádicamente durante el periodo de un mes, percibirá un plus de especial dedicación. Su cuantía será la fijada en el artículo 35.4, y se concederá por la CIVCA a la vista de los informes del Delegado Territorial o Director general y del Comité de Centro correspondiente.

Art. 20. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 1 de mayo la petición del periodo de vacaciones que desee disfrutar durante el año para que, una vez planificadas las necesidades del Servicio y negociadas con la representación laboral, se publique el oportuno calendario vacacional. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

Se considera como periodo normal de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, la duración será de cuarenta días naturales.

Los Servicios deberán procurar, dentro de su planificación, que los trabajadores vayan disfrutando sus vacaciones en periodo normal por turnos rotativos.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos vacacionales escolares y familiares.

El trabajador podrá pedir la división de sus vacaciones anuales. En este caso, la suma total de ambos periodos de vacaciones será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Servicio el periodo vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural a que corresponda, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

El abono del periodo de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, dietas, indemnizaciones del artículo 22 y pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Art. 21. *Horario especial.*—Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado 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 negociado con la representación laboral.

Cuando se 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. 22. *Desplazamientos y traslados.*—En materia de desplazamientos y traslados se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Desplazamientos.

1.1 *Dietas.*—Los desplazamientos darán lugar a la percepción de dietas, entendiéndose por tal la retribución de carácter irregular que se abonará al trabajador cuando por orden de los órganos directivos correspondientes tenga que ir provisional o eventualmente a población o lugar distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios o donde radique el Centro de trabajo para efectuar tareas o realizar funciones que le sean propias y de modo tal que el productor no pueda efectuar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente.

La cuantía de la dieta, sin exclusión de domingos o festivos, será de 3.700 pesetas.

Los desplazamientos al extranjero deberán ser autorizados por la Secretaría General y darán derecho a la percepción de las dietas señaladas para este supuesto con carácter general para la Administración Pública.

Cuando el desplazamiento dure más de treinta días y hasta doce meses, el Servicio deberá comunicárselo al trabajador por escrito, con quince días de antelación, en el que se hará constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

1.2 Indemnización por comida.-Los días en que los trabajadores deban realizar sus funciones fuera de su lugar de residencia y no puedan efectuar la comida en su domicilio percibirán una indemnización por comida de 760 pesetas; si tampoco fuese posible que efectuasen la cena en su domicilio, percibirán una indemnización total de 1.300 pesetas.

1.3 Indemnización por kilometraje.-En aquellos casos en que se le autorice al trabajador los desplazamientos en el automóvil de turismo propio, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Administración del Estado fije con carácter general. En el supuesto de que se utilice motocicleta propia, percibirá un 40 por 100 del importe por kilómetro establecido para el automóvil.

Los efectos económicos del apartado I. Los desplazamientos serán a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Traslados forzosos.-Autorizado el traslado por la CIVCA, a propuesta de la Secretaría General, el trabajador percibirá una compensación por gastos que se cifre en:

1.º Una cantidad a tanto alzado de 500.000 pesetas incrementada en un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2.º Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 3.700 pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3.º Si la COPOT no facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 800.000 pesetas, más un 20 por 100 para cada persona que viva a expensas del trabajador.

4.º Asimismo se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando éstos cursen estudios de EGB, FP. BUP o COU o, en su defecto, el gasto de los abonos de escolarización.

Art. 23. *Permisos retribuidos*.-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) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que perciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. 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 al 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 autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

i) No se producirá diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario en cuanto al disfrute de las fiestas y permisos extraordinarios que puedan concederse en la Consejería.

Art. 24. *Licencias sin retribución*.-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 se 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.

Art. 25. *Incapacidad laboral transitoria*.-Cuando el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá una cuantía salarial igual a la que le correspondiera percibir en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo cuando éste haya sido la causa de la ILT y a partir del cuarto día cuando la causa de la incapacidad sea accidente no laboral y enfermedad común.

La Administración abonará las diferencias entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

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

Art. 26. *Excedencia por servicio militar*.-El personal que realice el servicio militar o equivalente tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los términos establecidos en el artículo 48.1, en relación con el artículo 45.1, c), del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación a su puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo de dos meses desde la terminación del servicio. El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el 80 por 100 del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que le correspondiesen como si estuvieran en activo, si el trabajador lo solicita.

Art. 27. *Excedencias*.-Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de la Consejería podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

La petición deberá efectuarse por escrito, expresando el motivo en que se funda, y se concederá atendiendo a las necesidades del servicio y a la urgencia de las razones alegadas.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba podrá optar a ello y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un periodo de dos años efectivos al servicio de la Consejería, contados a partir de la fecha de reingreso. En lo no regulado por este artículo en materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Reclamaciones*.-Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio o en la legislación laboral hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Secretaría General, a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito se hará constar:

a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.

b) Hechos, razones y súplica en que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.

c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Secretaría General no impedirá que el trabajador presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en material laboral (Direcciones e Inspecciones Provinciales de Trabajo).

En el caso en que la demanda debe presentarse ante la Magistratura de Trabajo, el escrito ante la Secretaría General agotará la reclamación previa a la vía laboral que establece el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en la Delegación Territorial o Dirección General a que esté afecto el interesado. Una copia del mismo se enviará al Comité de Centro correspondiente a la CIVCA y a la Secretaría General. Cuando a juicio de la CIVCA y de la Secretaría General la reclamación afecta a un colectivo de trabajadores, o aun siendo individual y la temática planteada sea importante o grave, la Secretaría General nombrará un investigador no perteneciente al servicio correspondiente. Con las pruebas practicadas, los informes del Jefe o Delegado territorial y del Comité correspondiente, la Secretaría General resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación a no ser que la índole de las pruebas practicadas obliguen a ampliar este plazo.

La resolución se comunicará al interesado, al Comité, Dirección General y Delegación Territorial correspondiente y será de inmediato cumplimiento.

No procederá ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por el Secretario general sin perjuicio de las acciones que

para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo reconozca la legislación vigente.

Art. 29. *Interpretación del Convenio.*—Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio deberán plantearlas los trabajadores ante los representantes laborales de su servicio con independencia del derecho que tienen a reclamar conforme a los artículos anteriores.

Dichos representantes laborales deberán informar al trabajador sobre la cuestión planteada y de ser necesario, lo pondrán en conocimiento del Jefe del Servicio y Delegado territorial, por si a este nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrán dirigir escrito al Comité Intercentro, para que, previo informe, lo eleve a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio. Dicha Comisión dictaminará la cuestión planteada, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la Jurisdicción Laboral o a la Autoridad laboral, en su caso.

Art. 30. *Certificados personales.*—Las Delegaciones Territoriales y Direcciones Generales, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo de tiempo de servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, tenga constancia el Organismo.

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser expedidas o, en su caso, visadas por Delegado territorial o Director general correspondiente.

Art. 31. *Documento de identificación.*—Por la Consejería se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de tres meses.

Art. 32. *Retribuciones.*

Estructura salarial.—La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en tabla anexa.
- Los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

2. Retribución de la jornada reducida.—El personal con la jornada reducida percibirá sus retribuciones mensuales con arreglo a la siguiente fórmula:

$$7 \times (\text{antigüedad} + \text{salario}) \times \text{número de horas diarias} \\ 37,5$$

Art. 33. *Antigüedad trienios.*—El complemento de antigüedad estará compuesto por una cantidad que será de 1.811 pesetas para los niveles 1 al 4; de 1917 pesetas, para los niveles 5 al 7; de 2.024 pesetas, para los niveles de 8 al 11, y de 2.130 pesetas, para los niveles 12 y 13. Este complemento se devengará cada tres años de servicios continuados en la Consejería, computándose desde el primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Art. 34. *Pagas extraordinarias.*—El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas junto con las nóminas de los meses de junio y diciembre, siendo la fecha tope para su percepción la del 20 de diciembre en este último caso.

Su cuantía incluirá el salario base y el complemento de antigüedad.

Art. 35. *Pluses.*

De penosidad, toxicidad o peligrosidad.—Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifican.

El procedimiento para la solicitud o revisión de estos pluses será el establecido en la normativa de seguridad e higiene. La solicitud correspondiente será presentada ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, quien, tras los informes pertinentes de la Inspección de Trabajo y de los Gabinetes de Seguridad e Higiene dictará la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud.

Cuando los trabajos tóxicos, peligrosos o penosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios y comités correspondientes, atendiendo a las características del trabajo, necesidades del servicio y respecto a la legalidad vigente. Ambas partes entregarán una copia del acuerdo a la Dirección Provincial de Trabajo y a la Secretaría General de la COPOT a efectos de control de legalidad. En cualquier caso

procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Aprobada la resolución, y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida en la tabla anexa desde la fecha en que marque la resolución. A la entrada en vigor de este Convenio no se abonará ningún plus de estas características que no esté aprobado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente.

De montaña.—Se establece un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa que deberán percibir quienes trabajen en montaña, con condiciones climatológicas adversas y con alturas superiores a los 1.350 metros y a la intemperie. Este plus deberá ser abonado incluso a los trabajadores que conduzcan máquinas con cabinas.

El abono de este plus será ordenado por el Jefe del Servicio, previa negociación con el Comité de Centro. En el caso de que existiera Comité de Seguridad e Higiene será preceptivo su informe.

De trabajos nocturnos.—Se regulará por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De especial dedicación.—Se establece un plus de especial dedicación para los supuestos recogidos en el artículo 19, apartados 3 y 5, cuya cuantía queda fijada en el 20 por 100 del salario base y cuya concesión se hará por parte de la CIVCA, a la vista de los informes de la Delegación Territorial o Dirección General y del Comité de Centro correspondientes. La entrada en vigor de este plus será el día 1 del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Complemento de productividad.—Se establece un complemento de productividad de 5.000 pesetas para todo el personal que realice la jornada y horario fijado en el artículo 18 de este Convenio, cuyo devengo se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Además de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el título IV del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados:

1. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan restringir el número de las horas extraordinarias a las mínimas imprescindibles.

A tal fin, mensualmente se reunirán los Jefes de Servicio con el Comité correspondiente para revisar las horas que se hayan realizado en ese mes, comprobando su necesidad, firmándolas ambas partes si así se demuestra, y en caso contrario serán denunciadas ante la Secretaría General.

En ningún caso se traspasará el límite impuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La infracción a este precepto puede ser denunciada por los trabajadores ante la Secretaría General y ante la Inspección de Trabajo. Si como consecuencia de la actuación de este órgano laboral la Consejería o la Delegación Territorial fuesen sancionados, se exigirán responsabilidades al Delegado o Jefe respectivo.

Ambas partes convienen en que las horas extraordinarias realizadas al amparo del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las extraordinarias nocturnas y, debido a las características del trabajo realizado, la mitad de las horas extraordinarias normales sean consideradas como estructurales según lo definido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

A tal fin, mensualmente ambas partes comunicarán a la Dirección Provincial de Trabajo el número de horas extraordinarias estructurales realizadas. Las respectivas Direcciones y Comités estudiarán la posibilidad de sustituir en cada caso la realización de hora extraordinarias por nuevas contrataciones, aunque sean eventuales.

2. El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria calculada según la siguiente fórmula:

$$\text{Salario base anual} + \text{antigüedad anual} \\ 1.687,5$$

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna, es decir, incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora normal. Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75 por 100.

4. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, previa negociación con el Comité correspondiente, y con aceptación individual de los trabajadores interesados.

Art. 37. *Pago de haberes.*—El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón y otra modalidad similar a través de Entidades bancarias, previa negociación con el Comité de Centro o Delegados de Personal.

Las percepciones o adelantos por conceptos de dietas serán abonadas al trabajador antes de efectuarse el gasto.

Los Servicios están obligados a entregar al Comité correspondiente una copia de todas las nóminas formuladas por todos los conceptos y para la totalidad de los trabajadores. La entrega de estas nóminas al Comité se realizará en un período comprendido entre el día siguiente al pago y diez días después.

Art. 38. *Fomento de empleo y jubilación.*—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 sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración al constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa cubriéndose a la mayor brevedad posible según el artículo 12 de este Convenio.

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 220.000 pesetas a partir de la publicación del presente Convenio.

Art. 39. *Seguro de accidentes.*—A través de la CIVCA se concertará para todo el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir riesgos de muerte y/o incapacidad absoluta producidas por accidente laboral.

Art. 40. *Responsabilidad civil.*—Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la COPOT, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por esta Consejería cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil derivada del uso y circulación de vehículo de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la Consejería.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los Conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por el Estado se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los Conductores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El Conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Consejería garantizará la defensa jurídica de todas las personas que lo necesiten, a través de un seguro o de otro procedimiento que cubra dicha situación.

Art. 41. *Actividades socioculturales.*—La COPOT fomentará en todos sus Servicios y Organismos el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas, Cooperativas de consumo y construcción de viviendas, prestando en todos los casos la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

Art. 42. *Guarderías infantiles.*—La Consejería subvencionará el gasto producido por los hijos de los trabajadores, cuando sea manifiestamente necesario llevarles a guarderías infantiles. Dicha subvención será concedida por la CIVCA, previa solicitud del interesado.

Art. 43.1. *Competencia de los Comités y Delegados.*—1. Los Comités y Delegados de Personal tendrán con carácter general las competencias establecidas en los artículos 64 y 65.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el articulado de este Convenio.

2. El Comité Intercentros, los Comités de Centro y Delegados de Personal serán informados y negociarán en los expedientes de revisión y modificación de plantillas que se quieran realizar en la Consejería.

3. Los Comités y Delegados colaborarán con la Administración en los estudios y propuestas sobre necesidades de formación profesional que se lleven a cabo en la Consejería.

Art. 43.2. *Garantías y medios de los Comités y Delegados.* 1. Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En lo referente al apartado e) de dicho artículo, los Comités y Delegados de Personal dispondrán de las horas mensuales retribuidas que sean necesarias para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de plena dedicación para dedicarse a sus tareas representativas.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe del Servicio y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

3. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités, Delegados de Personal y Comités Intercentros, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fueran convocadas por la Administración, serán abonados por la Consejería.

4. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

5. Todos los Comités deben disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación. Asimismo dispondrá de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

6. En lo referente a la Asamblea de trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente al tiempo de la misma que podrá celebrarse en horario de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa negociación con el Comité correspondiente se pacte la duración de la misma.

Art. 43.3. *Procedimiento en materia de conflictos colectivos y huelga.* Teniendo en cuenta a lo estipulado en el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y del régimen jurídico resultante de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 se seguirá además el siguiente procedimiento:

A) Previa la tramitación del conflicto colectivo o huelga se podrá comunicar a la Secretaría General y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación podrá ser hecha indistintamente por los servicios y/o los Comités correspondientes.

B) Simultáneamente a la solicitud ante la autoridad laboral competente de la huelga o conflicto, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Secretaría General y al Comité Intercentros por el sistema más rápido.

C) 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 CIVCA, en cuyo caso éste será vinculante.

D) Una vez iniciado el conflicto, las partes en cualquier momento podrán pedir de nuevo la intervención de la CIVCA.

2. En el ámbito de cada centro de trabajo las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser tratadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del centro correspondiente y, en caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será planteada ante la Secretaría General y el Comité Intercentros.

Art. 44. *Comité Intercentros.*—De acuerdo con lo establecido por el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de 12 miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de Centro de la COPOT, teniendo como funciones la negociación de los convenios y todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y contarán con las mayores facilidades por parte de los Jefes de Servicio y de la Secretaría General para llevar a cabo su trabajo. No obstante, deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Secretario general para asistir a las Asambleas de los trabajadores o reuniones de los Comités allí donde éstas se produzcan. Asimismo, la Secretaría General comunicará por escrito a los Jefes de los servicios a los que pertenezcan los miembros del Comité Intercentros, la naturaleza prioritaria que en ellos tienen el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros está asimismo facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal laboral de la COPOT. En este supuesto y durante el tiempo que transcurra entre la solicitud de conflicto o huelga, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la CIVCA. El resultado de dicho acto será

vinculante para las partes y, en caso de no existir conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado. El régimen de funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por un Reglamento.

Art. 45. Delegados y afiliados de Centrales Sindicales. 1. Cuando los Sindicatos o Centrales respectivas posean en las Delegaciones Territoriales o Direcciones Generales respectivas una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla que corresponda, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro deberá acreditarlo ante la Dirección del mismo de modo fehaciente, reconociéndose acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del Organismo respectivo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

2. Funciones de los Delegados sindicales.

2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el Organismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del mismo.

2.2 Podrán asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comité Intercentros y CIVCA, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

2.3 Tendrán acceso a la misma información y documentación que la COPOT y sus Organismos de acuerdo con lo establecido en la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

2.4 Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo en todos aquellos casos que intervenga el Comité de Empresa.

2.5 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

2.6 Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Consejería pondrá a disposición de los Sindicatos y Centrales, un tablón de anuncios en cada Delegación Territorial, Dirección General y en los diversos centros de trabajo importantes. Dicho tablón deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

2.7 Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

2.8 Cuota sindical.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Consejería descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Organismo un escrito, en el que expresará con claridad la orden de descuento; la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Consejería efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección del Organismo entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente, si la hubiera.

2.9 Excedencias.-Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 46. Servicios Médicos de Empresa.-La Consejería incluirá en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

Art. 47. Seguridad e higiene en el trabajo. 1. 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. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.

2. La Consejería está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad o protección se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Consejería, podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán 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.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. La Consejería facilitará gratuitamente a los trabajadores medidas de protección personal adecuada a los trabajos que realicen, así como la ropa de trabajo que se necesite para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo se entregará en el mes de mayo si es de verano y en el mes de octubre si es de invierno.

Art. 48. Régimen disciplinario. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Secretario general en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1 La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.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.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.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.

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

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

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

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

b.14 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.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de servicio.

c.3 La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.4 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.5 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.6 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos 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.

4. Todas las sanciones requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y participando aquéllos en el mismo.

5. 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 Consejería 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 mediar culpa del trabajador expedientado.

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

7. Todo trabajador podrá dar 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, la Consejería, a través del órgano directivo, al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Se respetan todas las condiciones fijas más beneficiosas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen, una vez haya entrado en vigor el Convenio.

La Secretaría General cursará con toda urgencia las órdenes oportunas a este respecto. Los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de aquel en que se perciban las nuevas remuneraciones.

Sólo a partir del final de este plazo podrán reclamarse los intereses por mora establecidos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986. A efectos del cumplimiento de esta cláusula se aplicará la revisión salarial exclusivamente al sueldo base y antigüedad.

Tercera.—A todas las dietas y horas realizadas desde el 1 de enero de 1985 y hasta la entrada en vigor de este Convenio se les practicará un aumento del 6,5 por 100 sobre las cantidades que hayan percibido por estos conceptos.

ANEXO I

Grupo 1.º Personal titulado

	Nivel
1. Titulado superior	13
2. Titulado Grado Medio	12

Grupo 2.º Personal de Informática

1. Analista	13
2. Programador	10
3. Encargado de Equipo de Informática	10
4. Operador de ordenador	9
5. Encargado de terminal pesado o máquinas básicas	8
6. Programador de máquinas básicas	8
7. Codificador-perforista	7
8. Operador de máquinas básicas	6
9. Perforista-verificador	6
10. Codificador	5

Grupo 3.º Administrativos

1. Encargado Administrativo	10
2. Oficial de primera Administrativo	8
3. Oficial de segunda Administrativo	6
4. Auxiliar Administrativo	5

Grupo 4.º Delineantes

1. Delineante superior	10
2. Delineante de primera	8
3. Delineante de segunda	6
4. Calcador	4

	Nivel
Grupo 5.º Personal de laboratorio	
1. Encargado general de laboratorio	10
2. Encargado de Sección de laboratorio	9
3. Analista de primera	8
4. Analista de segunda	6
5. Auxiliar de laboratorio	4
Grupo 6.º Personal no titulado, Técnico, Especialista, no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotación	
1. Encargado general	10
2. Encargado	9
3. Contramaestre	8
4. Inspector Revisor de maquinaria	8
5. Técnico Auxiliar	8
6. Jefe de Equipo	7
7. Práctico de Topografía	7
8. Ayudante de Topografía	7
8. Ayudante de Topografía	4
9. Especialista de oficio	8
10. Oficial de oficio de primera:	
Mecánico de reparaciones en obras	7
Mecánico	6
Electricista	6
Conductor	6
Tractorista	6
Carpintero	6
Albañil	6
Fontanero	6
Pintor	6
Jardinero	6
Aforador	6
Oficios análogos	6
11. Oficial de oficio de segunda:	
Mecánico	5
Electricista	5
Conductor	5
Tractorista	5
Carpintero	5
Albañil	5
Fontanero	5
Pintor	5
Jardinero	5
Aforador	5
Oficios análogos	5
12. Oficial de oficio de tercera:	
Mecánico	4
Electricista	4
Conductor	4
Tractorista	4
Carpintero	4
Albañil	4
Fontanero	4
Pintor	4
Jardinero	4
Oficios análogos	4
13. Guarda de Explotaciones	5
14. Encargado general de Sondeos	10
15. Maestro Sondista-prospectador de primera	9
16. Maestro Sondista-prospectador de segunda	8
17. Jefe de Equipo de Sondeos-prospección	7
18. Sondista-prospectador de primera	6
19. Sondista-prospectador de segunda	5
20. Sondista-prospectador de tercera	4
21. Operador de maquinaria pesada	7
22. Auxiliar técnico de Obra, Taller, Instalaciones y Explotación	7
23. Almacenero de almacén central	6
24. Almacenero	4
25. Basculero	4
26. Vigilantes de Obras	5
27. Práctico especializado	3
28. Peón especializado	2
29. Peón	1

	Nivel
Grupo 7.º Personal auxiliar	
1. Guarda Jurado	4
2. Guarda	3
3. Telefonista Jefe	7
4. Telefonista de primera	4
5. Telefonista de segunda	3
6. Ordenanza	3
7. Jefe de Personal de limpieza	6
8. Jefe de limpieza de planta	4
9. Limpiadora	1
10. Peón especializado	2
11. Peón	1
12. Empleado de fincas urbanas	2

Grupo 8.º Técnicos Prácticos

1. Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras ..	11
2. Técnico Práctico de Informática	11
3. Técnico Práctico de Laboratorio	11
4. Técnico Práctico por analogía	11

ANEXO II**Grupo 1.º Titulados Superiores y Medios**

1. Titulado universitario.
2. Titulado Grado Medio.

Grupo 2.º Personal de Informática

1. Analista.-Es el Licenciado en Informática o Titulado Superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

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

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operaciones.

3. Encargado de equipo de Informática.-Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos en el ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas:

Tendrá como misiones específicas:

- Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficiencia de los operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.
- Interpretar la documentación de explotación.
- Mantener los archivos existentes.
- Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible o transmitiendo, en todo caso, la información al responsable de mantenimiento.

4. Operador de ordenador.-Es el Técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

5. Encargado de terminal pesado o máquinas básicas.-Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos a través de un terminal pesado o de un equipo de máquinas básicas, controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo a su cargo.

6. Programador de máquinas básicas.-Es el Técnico responsable de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichas máquinas.

7. Codificador-Perforista.-Es la persona encargada de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener un perfecto conocimiento de las técnicas

de codificación y de la perforación y grabación de datos y los códigos utilizados.

8. Operador de máquinas básicas.-Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas.

9. Perforista-Verificador.-Es el operario que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como de las restantes máquinas auxiliares, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

10. Codificador.-Es la persona encargada de transcribir la información a los cuestionarios básicos de perforación o grabación.

Grupo 3.º Administrativos

1. Encargado administrativo.-Trabajador que, además de los conocimientos de Oficial de primera Administrativo y provisto de mando sobre un conjunto de categoría, redacta escritos o documentos que requieran somero conocimiento jurídico, de una o varias materias, tales como: Expropiaciones, personal, recursos, etc.

2. Oficial de primera administrativo.-Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza funciones administrativas para las que precisará poseer, además de los conocimientos exigidos al Oficial de segunda, los siguientes:

- Aritmética y álgebra a nivel de Bachiller Superior.
- Nociones de contabilidad general y pública.
- Nociones sobre el sistema fiscal.
- Nociones de estadística.
- Organización del Estado y de la Administración Pública y técnicas de simplificación del trabajo administrativo.
- Nociones de Derecho administrativo y laboral.
- Mediciones, valoraciones, seguros sociales.

3. Oficial de segunda Administrativo.-Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Auxiliar administrativo, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinación a un Jefe u Oficial de primera Administrativo, trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa; escriben al dictado en taquigrafía 100 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realizan, igualmente, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto o 250 en labores de copia.

4. Auxiliar administrativo.-Es el trabajador que toca al dictado 80 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos; Realizan con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto o 200 en labores de copia. Hacen, igualmente, trabajos de despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares.

Grupo 4.º Delineantes

1. Delineante superior.-Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio y provisto o no de mando sobre uno o más Delineantes de primera, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

Además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera deberá poseer los siguientes:

- Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría, a nivel de Bachiller Superior.
- Dibujo de perspectivas.
- Dibujo cartográfico.
- Sombreados.
- Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Nociones de legislación relativas a la Construcción y Obras Públicas.

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

- Álgebra a nivel de Graduado Escolar.
- Dibujo de Proyecciones, secciones, taller y estructuras.
- Levantamiento de croquis y planos.

3. Delineante de segunda.-Es el trabajador que, además de los trabajos de calador, puede ejecutar planos de conjunto y detalle precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis, de piezas aisladas o elementos sencillos.

Deberá poseer los siguientes conocimientos:

- Aritmética y geometría a nivel de Graduado Escolar.

- Técnica de delineación, materiales y reproducción de planos.
- Manejo de escalas.
- Acotaciones.
- Dibujo de plantas, alzados, etc.
- Interpretación de croquis y planos.

4. Calador.-Empleado que limita sus actividades a copias por medio de papeles transparentes de tela vegetal, dibujos o croquis, saber dibujar a escala croquis sencillos, claros, bien interpretados, copiando dibujos de la estampa, o bien dibujando en limpio.

Grupo 5.º Personal de laboratorio

1. Encargado general de laboratorio.-Trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un Titulado Superior o Medio, y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de laboratorio, posee los conocimientos técnicos suficientes y aplica las funciones propias de dichos conocimientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

2. Encargado de Sección de laboratorio.-Trabajador que, con capacidad para la ejecución de los trabajos en laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización hayan podido constituirse. Tendrán la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Encargado general, si lo hubiere, o de un Titulado Superior o Medio.

3. Analista de primera.-Trabajador que, bajo las órdenes de un Encargado de laboratorio o, en su caso, de un Titulado Medio o Superior, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de la especialidad.

4. Analista de segunda.-Trabajador que, con conocimientos suficientes, realiza con plena capacitación hasta diez tipos de ensayos dentro de la especialidad.

5. Auxiliar de laboratorio.-Es el trabajador que, con conocimientos técnicos elementales, realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación siempre bajo su vigilancia. Deberá colaborar dentro de su nivel o categoría al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realiza su función.

Grupo 6.º Personal no titulado, Técnico Especialista y no cualificado de obras, talleres e instalaciones y explotación

1. Encargado general.-Es el trabajador que posee los conocimientos de Encargado de obra, talleres, instalaciones y bajo las órdenes inmediatas del Técnico Superior o Medio, tiene uno o más Encargados a las suyas. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y la disciplina del personal.

2. Encargado.-Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando análogas al de Contramaestre o Técnico Auxiliar, ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

3. Contramaestre.-Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos sobre cometido de taller y dotes de mando, ejerce la dirección sobre determinadas secciones o un pequeño taller bajo la dependencia, en el primer caso, del Encargado de taller y, en el segundo, del Medio que tenga a su cargo la maquinaria.

Sus conocimientos teórico-prácticos versarán sobre los trabajos a realizar en taller (ajuste y montaje, máquinas-herramientas, mecánica de motores, transmisiones, etc.).

Su cometido será la disciplina del personal, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución de los trabajos, de los tiempos y materiales empleados, propuesta para ejecución de piezas y repuestos, suministros de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal de taller.

4. Inspector Revisor de maquinaria.-Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de la maquinaria en la obra, parque o taller.

Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los Operadores, Conductores, Sondistas o Maquinistas, colaborando en la formación de los mismos.

5. Técnico Auxiliar.-Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además conocimientos en aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar

superficies de parcelas; de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajos, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Tendrá titulación a nivel de Graduado Escolar.

6. Jefe de equipo.—Es aquel operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, dotes de mando y categoría profesional no inferior a Oficial de primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo, integrado por un número no inferior a tres ni superior a ocho, de Oficiales que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergente a una tarea común.

7. Práctico de topografía.—Es el trabajador que, poseyendo los conocimientos teórico-prácticos precisos, está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos de fotogrametría sencillos, bajo las inmediatas órdenes de los Técnicos titulados. Asimismo, está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado en el campo, entregando el mismo listo para su puesta en limpio o calco. Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.

8. Ayudante de topografía.—Es el trabajador que auxilia al Topógrafo o al Práctico de topografía en labores elementales como cálculo sencillos, anotaciones de datos en la libreta y otros semejantes. Se inicia en estas funciones y en el manejo de aparatos que adquirir la competencia profesional correspondiente.

9. Especialista de oficio.—Es el que, teniendo la competencia de Oficial de primera, posee además una destacada especialidad en alguna de las operaciones de su oficio, que, por su complejidad, requiera una competencia singular o complementaria.

Podrá tener a su cargo algunos Oficiales que colaboren con él, adiestrándolos simultáneamente en la especialidad.

Como especialidad de taller se indica, a título de ejemplo, electrónica, sistemas de inyección, sistemas hidráulicos complejos, convertidores de par, etc.

10. Oficial de oficio de primera.—Corresponden a esta categoría los que, con tal dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Mecánico de reparaciones en obras.—Es el Oficial Mecánico de primera que, teniendo asignado de forma permanente las reparaciones en obra, posee conocimientos complementarios de las diversas especialidades profesionales que le permiten realizar las reparaciones en obra, con iniciativa propia y utilizando los medios auxiliares disponibles, coche-taller u otro tipo de instalaciones fijas o móviles. Deberá estar en posesión de permiso de conducción clase C, como mínimo.

Esta categoría y en nivel económico correspondiente tiene carácter circunstancial como se desprende de la definición anterior, por lo que dejará de aplicarse la misma a los Oficiales Mecánicos de primera que dejen de estar asignados a las reparaciones de obra.

Mecánico.—Es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis de mecanismos de máquinas y de sus elementos o piezas y, conforme a ellos, efectuar las tareas requeridas, empleando las máquinas, herramientas o útiles necesarios. Tendrán conocimiento de ajuste, máquinas-herramientas, soldadura, chapistería, etc.

Electricista.—Es el operario capacitado para realizar los siguientes cometidos: Leer e interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiera para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía a alta y baja tensión, así como las telefónicas y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se necesiten, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores y reparar averías de las instalaciones eléctricas, hacer secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

Deberá, asimismo, estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículo y máquinas, así como la puesta a punto de los citados sistemas.

Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C, en el supuesto de que no se requieran los de superior categoría, conozca la mecánica, manejo y mantenimientos de vehículos ligeros y pesados, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras. Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran cargadoras frontales sobre neumáticos o cadenas de potencia inferior a 70 HP, camiones de regadores de productos asfálticos,

tractores sobre cadenas de potencia inferior a 90 HP, con accesorios del tipo dozer, camiones de cualquier tipo, etc. Se ocupa de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Tractorista.—Es el operario que, estando provisto del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Albañil.—Sabrá ejecutar toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos y bóvedas de albañilería, enfoscados y maestrados, colocación de minas y recibos de cercos, reparación de solados y revocos; realizar fábrica de ladrillos a cara vista, hormacinas y corridos; enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer andamios sencillos.

Fontanero.—Es el operario que sabe interpretar croquis de las instalaciones de aguas, gas y saneamiento, así como realizar las construcciones de plomo, cinc y hojalata de acuerdo con aquéllos, ejecutando con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engrasar y entallar, así como localizar y reparar averías en esas instalaciones.

Pintor.—Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes y experiencia, desempeña su tarea de blanqueo y pintura de edificios e instalaciones mezclando los colores e ingredientes necesarios y realizando con los útiles necesarios los trabajos propios de enlco, limpieza y pintura.

Jardinero.—Es el operario que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, está capacitado para plantar, conservar, injertar, podar y demás tareas propias de jardinería, en las plantaciones, viveros y jardines existentes en los Organismos regulados por la presente Reglamentación.

Aforador.—Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B, tiene a su cargo la toma de los datos necesarios y la determinación del caudal de su cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquéllos, de las instalaciones existentes a este fin y funcionamiento.

11. Oficial de oficio de segunda.—Corresponden a esta categoría los que, con conocimiento teórico-práctico del oficio y entendimiento de planos y croquis, realicen los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos.

Mecánico.—Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis, realiza las tareas referidas empleando las máquinas, herramientas o útiles necesarios.

Electricista.—Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas, ejecuta las tareas correspondientes, estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas y poner a punto los mismos.

Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir de clase C, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoría, conozca la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran camiones hasta 10 toneladas de carga útil, pintabandas autopropulsadas, camiones con remolque, vehículos regadores de productos asfálticos cargadores frontales o retro-excavadoras acopladas a tractores, compresores estáticos o auto-propulsadores, plantas estacionarias de fabricación de aglomerado de hasta 30 toneladas/hora en frío, plantas de machaqueo y análogas.

Aforador.—Es el operario que, poseyendo carné de conducir de clase B tiene a su cargo la toma de los datos necesarios para poder determinar el caudal de un cauce, en el lugar y situación precisos, con utilización de medios auxiliares y aparatos mecánicos, así como la atención de aquéllos y de las instalaciones existentes, a este fin.

Tractorista.
Carpintero.
Albañil.
Fontanero.
Pintor.
Jardinero.

12. Oficial de oficio de tercera.—Es el operario mayor de dieciocho años de edad que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos, auxilia a los oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa trascendencia o elementales de su oficio, exigiéndoseles en dichas labores rendimientos adecuado y correcto en su calidad y cuantía.

Mecánico.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje,

sabe interpretar croquis y planos de máquinas o elementos de las mismas; ayuda a los oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos, ajuste y mecanizado de piezas con rendimiento adecuado en su calidad y cuantía.

Electricista.—Es el trabajador, mayor de dieciocho años que, con conocimientos generales del oficio adquiridos en el aprendizaje, sabe interpretar croquis y planos de instalaciones o máquinas eléctricas, así como los elementos constitutivos de las mismas; ayuda a los oficiales de primera y segunda y realiza aisladamente trabajos elementales de montaje y desmontaje de conjuntos o elementos, bobinados, empalmes, etc., con rendimiento adecuado en su calidad y cuantía.

Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir de clase B, en el supuesto de que no se requiera otro de superior categoría, conozca la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

Entre las unidades para cuya conducción debe estar capacitado figuran: Furgonetas, compactadores estáticos o vibratorios de cualquier tipo y potencia, tractores sobre neumáticos con sus accesorios camión de carga útil inferior a cinco toneladas.

Tractorista.
Carpintero.
Albañil.
Fontanero.
Pintor.
Jardinero.

13. Guarda de explotaciones.—Es el operario que tiene a su cargo las tareas de vigilancias necesarias para la Policía administrativa del dominio público y de los servicios públicos, debiendo conocer las normas aplicables a cada caso y realizar las actividades y operaciones que sean pertinentes para su cumplimiento. Asimismo, deberá estar capacitado para la conducción de vehículos ligeros si las necesidades de su función de vigilancia así lo exigen.

14. Encargado general de sondeos o Encargado general prospector del Servicio Geológico de Obras Públicas.—Es el trabajador que, a las órdenes directas de un superior titulado, dirige una o varias obras determinadas. Poseerá dotes de mando y conocimiento profundo de la labores de su oficio. Tendrá nociones de organización administrativa y de organización del trabajo, rendimiento, confección de nóminas, etc. Conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral. Poseerá amplios conocimientos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. Leerá e interpretará planos en su conjunto, tanto de obra en general como de los que se refieren a trabajos que deban realizar los Sondistas o Prospectores de cualquier categoría. El Encargado general de sondeos conocerá la técnica de la perforación en sus distintas modalidades, la técnica de muestreo para extracción de testigos, perforación de pozos para alumbramiento de aguas subterráneas, inyecciones químicas y de cemento y, en general, todo lo relacionado con este tipo de trabajo a nivel por lo menos igual al de las categorías anteriores. Deberá tener conocimientos sobre soldadura eléctrica y autógena, mecánica y electricidad, así como de toda la maquinaria y utensilios tanto nacional como extranjera, empleados en la técnica de la perforación y que exista en el parque de maquinaria de su Servicio. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina en las obras a él encomendadas, para lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

El Encargado general Prospector conocerá la técnica de la prospección geofísica, en sus distintas modalidades. Conocerá todos los aparatos y utensilios, tanto nacionales como extranjeros, empleados en el Servicio Geológico de Obras Públicas. Tendrá capacidad y condiciones para enseñar a los niveles inferiores al suyo. Adoptará las medidas necesarias para el debido ordenamiento y ejecución de las obras. Es responsable del mantenimiento de la disciplina, por lo que deberá tener grandes dotes de mando y relación.

15. Maestro Sondista de primera o Maestro Prospector de primera del Servicio Geológico de Obras Públicas.—Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los del Maestro de segunda, trabaja a las órdenes de un Encargado general o directamente a las órdenes de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o a varios Sondistas Prospectores de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes adquiridos por medio de una larga experiencia y por una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra que se le encomiende.

El Maestro Sondista de primera, poseer conocimientos elementales de hidráulica y geología. Conocerá y sabrá soldar con eléctrica y autógena. Habrá demostrado a lo largo de su trabajo en el Servicio Geológico de Obras Públicas ser persona responsable y conocerá los preceptos de la Ordenanza Laboral y sobre seguridad e higiene en el trabajo, previsión de accidentes y primeros auxilios. El Maestro Prospector de primera sabrá interpretar los esquemas eléctricos de los equipos de uso frecuente y podrá hacer interpretaciones previas de los datos de campo conseguidos con cualquier equipo.

16. Maestro Sondista de segunda o Maestro Prospector de segunda del Servicio Geológico de Obras Públicas.—Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los Jefes de Equipo, trabaja a las órdenes del Encargado general, Maestro de primera, o bien a las órdenes directas de un superior titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o a varios Sondistas o Prospectores de categoría inferior, así como obreros sin cualificar. Sabrá interpretar planos de detalle. Conocerá a fondo su oficio y el manejo correcto de las máquinas y utensilios de su Servicio. Deberá poseer dotes de mando suficientes para mantener el debido rendimiento y disciplina en el trabajo. El Maestro Sondista de segunda deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica y geología y deberá conocer, en teoría y práctica, las soldaduras eléctrica y autógena, teniendo capacidad para enseñarlos a los operarios que de él dependan.

El Maestro Prospector de segunda poseerá conocimientos de alineación y manejará suficientemente el taquímetro y el nivel para levantar perfiles cortos, de detalle.

17. Jefe de Equipo de Sondistas Prospectores.—Corresponde esta categoría a los operarios que, con total dominio de su oficio, realizan los trabajos que requieren mayor delicadeza y esmero, con rendimiento correcto y con la máxima economía de material. El Jefe de Equipo Sondista, además de los conocimientos y obligaciones del Sondista de primera, deberá poseer conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, capacidad para interpretar planos de detalle y capacidad para manejar cualquier tipo de perforadora y utensilios de sondeos existentes en el parque de maquinaria de su Servicio u Organismo, tendrá buena base de mecánica y electricidad.

El Jefe de Equipo Prospector, además de los conocimientos de Prospector de primera, deberá conocer el funcionamiento y manejo de los equipos de eléctrica, sísmica, nucleares, deflectógrafos, etc., existentes en el Servicio u Organismos de que dependan. Sabrá reparar las averías sencillas de estos equipos. Conocerá las técnicas de prospección para adoptar los dispositivos más convenientes a las condiciones locales del terreno.

Trabajará a las órdenes de Sondistas o Prospectores de categoría superior, pero, en caso de necesidad y/o por conveniencia del servicio, podrán reemplazar a éstos. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesitan que el Sondista Prospector debe poseer el permiso de conducir de la clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría, salvo casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

18. Sondista Prospector de primera.—Es el operario que procede de la categoría de segunda y que, además de los conocimientos de éste, deberá saber: Hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar impresos de alta y baja de Peones eventuales. Sabrá interpretar planos y croquis sencillos. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Conocerá el manejo de gran parte del parque de maquinaria existente en su Servicio u Organismo y su mejor aprovechamiento para conseguir un rendimiento correcto del conjunto de equipo o equipos que de él dependan. Manejará con soltura los catálogos descriptivos de las máquinas y utensilios, especificaciones de engrase y conservación y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. El Sondista-Prospector estará capacitado para realizar sondeos de reconocimiento de terrenos, en sus distintas modalidades, así como inyecciones de suspensión de cemento. Conocerá la soldadura eléctrica. Estará capacitado para realizar sondeos eléctricos, registro de potencial, resistividad, rayos gamma, deflectografía, etc.

A ser posible, trabajará siempre a las órdenes de Sondistas Prospectores de superior categoría; no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio u Organismo, podrá reemplazar a éstos temporalmente. En este caso trabajará a las órdenes directas de un superior titulado.

Los Servicios u Organismos que por sus características especiales necesitan que el Sondista o Prospector deba poseer el permiso de la clase C, D o E, podrán exigirlo a esta categoría, salvo los casos especiales de incapacidad. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

19. Sondista-Prospector de segunda.—Se incluyen en esta categoría a los Sondistas-Prospectores que procedan de la categoría tercera y que hayan demostrado tener conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y de una

práctica continuada. Además de los conocimientos de los Sondistas-Prospectores de tercera, deberán saber: Confeccionar los partes de trabajo, tener conocimientos sobre mecánica y electricidad, conocerán el manejo de algún tipo de máquinas de sondeos y el uso de los utensilios empleados en ellos. Conocerán el manejo de algún tipo de aparato de prospección (eléctrica, sísmica, deflectógrafos, etc.) y de los utensilios empleados en ellos, y conocerán, además, los fundamentos de la prospección. Ambos serán responsables del mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, así como de las instalaciones en las que realizan su función.

A ser posible, trabajarán siempre a las órdenes de los Sondistas-Prospectores de categoría superior; no obstante, en caso de necesidad o conveniencia del Servicio y Organismo, podrán reemplazar a éstos temporalmente.

20. Sondista-Prospector de tercera.—Son aquellos operarios que ingresen en el MOPU mediante oposición o concurso, proceden de la categoría de Prácticos o Peones especializados, previas las oportunas pruebas de selección. En ambos casos deberán reunir las condiciones siguientes: Estar en posesión del certificado de Estudios Primarios. Estarán sanos físicamente. Tendrán preferencia los que, además de lo dicho anteriormente, demuestren poseer conocimientos de mecánica y electricidad adquiridos en alguna Escuela Profesional o por práctica y experiencia suficientemente acreditadas en talleres.

Durante su permanencia en la categoría profesional de tercera, deberán auxiliar a los Sondistas-Prospectores de categoría superior en los trabajos de su especialidad que se realicen en el Servicio u Organismo de que dependan.

La permanencia en esta categoría no será inferior a tres años. Para pasar a la categoría de segunda deberán haber realizado algún curso de promoción y tener buena calificación en éste y en el campo. Asimismo deberán poseer, salvo casos especiales de incapacidad, el permiso de conducir de la categoría B, al menos. Los Servicios u Organismos facilitarán los medios para obtener el citado permiso de conducir.

21. Operador de maquinaria pesada.—Es el trabajador que, con permiso de conducción adecuado a la unidad que tenga asignada, realiza la conducción o manejo de la misma, con total dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su engrase, limpieza y conservación y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieran elementos de taller, efectuando estos cometidos dentro y fuera del taller.

Como maquinaria pesada se consideran, entre otras: Motoniveladoras de potencia superior a 70 HP, palas cargadoras sobre neumáticos o cadenas de potencia superior a 90 HP, tractores de cadenas con potencia superior a 90 HP y con dispositivos de hoja dózer o angledózer, traillas autopropulsadas, plantas de fabricación de aglomerado asfáltico de capacidad superior a 150 toneladas por horas, autocares, tracto-camiones, etc.

22. Auxiliar técnico de obra, taller, instalaciones y explotación.—Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en las obras o servicios trabajos sin responsabilidad propia, ayudando a sus superiores en las labores a él encomendadas, bajo la vigilancia de aquéllos. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia y control de obras y elementos de cálculo, mediciones, laboratorio y otras análogas.

23. Almacenero de almacén central.—Es el encargado del almacén central del servicio, si existiese, de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, redactando los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos aritméticos y práctica de mecanografía y estará a las órdenes de un encargado, si lo hubiera, o del Jefe del servicio a persona delegada.

24. Almacenero.—Es el encargado, en el almacén instalado en una obra, parque, o taller, de la recepción y despacho de medios materiales, llevando los libros de registro y extendiendo o redactando los partes de entrada y salida. (Los almacenes de obra y taller que tengan escasa importancia y movimiento quedarán a cargo de un Guarda, sin alteración de la categoría de éstos.)

25. Basculero.—Es aquel que, con responsabilidad, tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

26. Vigilante de obra.—Es el trabajador que, con conocimientos elementales de construcción, realiza la vigilancia y control de unidades de obras concretas bajo las instrucciones de sus superiores.

27. Práctico especializado.—Es el operario mayor de dieciocho años, procedente de la clase de peonaje, que mediante la práctica de una o varias especialidades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio de las requeridas para entrenamiento o vigilancia de máquinas elementales o semiautomáticas, de las determinativas de un proceso de trabajo que implique responsabilidad directa y personal, bien en su ejecución o en su vigilancia y

control, ha adquirido la capacidad necesaria en un período de tiempo no menos de cien días consecutivos o alternos de prácticas, para realizar dichas labores con un acabado y rendimiento adecuado.

Deberá poseer conocimientos de aritmética, geometría y nociones sobre la normativa técnica general del oficio o proceso de trabajo de su especialidad.

Con arreglo a esta definición general, y a título de ejemplo, se aceptan prácticas especializadas a los trabajos siguientes: Maquinista de grúa, pulidor taladrador, madrinador, fresador, manipulación de máquinas o útiles de laboratorio para ensayos completos sencillos, asfaltadores o regadores, operadores de compactadores estáticos o vibratorios de peso inferior a tres toneladas, profesionales prácticos en su rama de obras públicas.

28. Peón especializado.—Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Como ejemplo se pueden citar los que se ocupan de apisonar o enrasar y, en general, los que intervengan en el cuidado y puesta en marcha de hormigoneras y otros aparatos mecánicos, sin que se les exijan conocimientos de la mecánica de los mismos.

29. Peón.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiera la aportación de esfuerzos físicos.

Grupo 7.º Personal auxiliar

1. Guarda Jurado.—Es el que tiene a su cargo, durante el día o la noche, las funciones de seguridad y vigilancia en los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que les señalen sus respectivos Jefes, con sujeción a las disposiciones legales especiales que regulan dicho cargo.

2. Guarda.—Es el que tiene a su cargo, durante el día o la noche, las mismas misiones y obligaciones que el Guarda Jurado, pero sin ese título y sin las atribuciones concedidas por las Leyes al que es titular del mismo.

3. Telefonista Jefe.—Es el operario que tiene a su cargo una centralita telefónica, con una capacidad numérica de 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones y 12 operarios que atienden, cuando menos, a seis posiciones.

Debe disponer la organización de trabajo del personal a sus órdenes, así como la comprobación del buen estado de funcionamiento de las instalaciones, supervisando las líneas de enlace y de las extensiones, así como las conferencias que sean solicitadas con las dependencias del departamento.

Ha de confeccionar las oportunas relaciones de las conferencias celebradas, consignando el nombre del peticionario, localidad solicitada y duración de las mismas. También debe mantener al día los listines telefónicos del Ministerio, modificando los nombres y números según las variaciones que se vayan produciendo.

4. Telefonista de primera.—Es el operario que a las órdenes inmediatas del Telefonista Jefe tiene como misión la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad numérica no inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

5. Telefonista de segunda.—Es el trabajador, cuya misión consiste en la utilización y manejo de una centralita telefónica y/o radiotelefónica con una capacidad numérica inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

6. Ordenanzas.—Tienen la misión concreta de hacer recados, copias, documentos a prensa, manejar los tipos de máquinas de reproducción de documentos existentes en su servicio, realizar los encargos que se les encomienda entre y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo los trabajos elementales que se les ordenen.

7. Jefe de personal de limpieza.—Tienen a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un gran centro de trabajo de superficie no inferior a 70.000 metros cuadrados, así como la coordinación, distribución y control de tareas de un número no inferior a seis jefes de limpieza de planta y 250 limpiadores.

Ejerce el control de la asistencia y puntualidad del personal a sus órdenes y es responsable del pedido, reparto y control de material de limpieza.

Debe prestar sus servicios con dedicación plena y vigilar y comprobar, durante el horario normal de oficinas, el buen estado de limpieza de despachos y pasillos, ordenando las tareas de limpieza de emergencia que sean necesarias durante este período.

8. Jefe de limpieza de planta.—Es el operario que, a las órdenes inmediatas del Jefe de personal de limpieza, ejerce el control sobre los Limpiadores/as que prestan servicios en cada una de las plantas del edificio en número no inferior a 30, realizando la distribución del trabajo en los locales a él encomendados y comprobando y responsabilizándose de su correcta ejecución.

9. Limpiador/a.—Es el operario encargado de la limpieza de los locales.

10. Peón Especializado.—Es aquel operario, mayor de dieciocho años, que, además de poder efectuar trabajos de Peón, tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención.

11. Peón.—Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzo físico.

12. Empleado de fincas urbanas.—Es el operario que se ocupa de tareas de portero, mantenimiento y cuidado de edificios.

Grupo 8.º Técnicos Prácticos

1. Técnico Práctico de control y vigilancia de obras.—Es el trabajador que con los conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, está provisto de mando sobre el personal adscrito a la unidad de obra encomendada. Depende directamente de la dirección de obra, de quien recibe las instrucciones y medios materiales para el control y vigilancia de las mismas. Dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal de sus órdenes, coordinando la actuación de los equipos con vistas a garantizar que las obras se ejecuten ajustadas al proyecto vigente o modificaciones autorizadas. Exige al contratista el cumplimiento de las condiciones contractuales que rijan en la ejecución de las obras. Es el depositario del libro de órdenes cuando exista. Lleva un diario de las obras en donde hace constar, cada día de trabajo, las incidencias ocurridas en las mismas.

Controla personal y diariamente todos los trabajos del personal a sus órdenes, prestando su cooperación técnica en todas las actividades en que sus conocimientos y experiencia sea necesarios.

Tendrá conocimiento de topografía, laboratorio, elementos de construcción de las obras públicas, vigilancia y oficina.

Asimismo, en esta categoría quedan encuadrados aquellos trabajadores que reuniendo en la actualidad las condiciones anteriormente definidas, superando, en su día, los cursos convocados por el Ministerio de Obras Públicas.

2. Técnico Práctico de informática.—Es el trabajador que con los conocimientos técnicos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, ejecuta las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y de confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos de nivel superior en la solución de los problemas de tratamiento de la información, cargas de equipo y confección de sistemas. Propone variaciones en escritos y documentos.

3. Técnico Práctico de laboratorio.—Es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente ejecuta tareas técnicas en un laboratorio, bajo la dirección y orientación de un Científico o Ingeniero con título universitario.

Reúne productos y muestras y las prepara para examinarlos, instala o maneja los aparatos científicos requeridos para el ensayo o análisis, determina la composición, conductibilidad, viscosidad, temperatura de presión, resistencia a la tensión, capacidad de duración y otras propiedades de la materia.

Hace cálculos, consigna los resultados, prepara informes y ejecuta otros trabajos técnicos de laboratorio.

Puede hacer ensayos corrientes sin fiscalización.

De él dependerá el Encargado y demás personal de laboratorio.

4. Técnico Práctico por analogía.—Procede declarar, de conformidad con lo establecido en el acuerdo tercero de la Resolución de 5 de agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, el establecimiento de las anteriores categorías laborales que integran este grupo, no será obstáculo, para que el supuesto de contemplarse con carácter individual y excepcionalmente la realización por algún trabajador de funciones que si bien no están contenidas en las definiciones anteriormente señaladas, si pudieran por su especial cualificación hacerle acreedor al nivel 11, por superar las ya definidas, lo que habría de establecer dentro del seno de la Comisión de Plantillas, previa solicitud del interesado, mediante el prudente uso del criterio analógico, la cual recabará para su informe al Subsecretario del Departamento el análisis del puesto, así como los informes de los Jefes de Servicio y de los Comités de Centro correspondiente.

ANEXO III

Tabla salarial

Nivel	Salario base mensual
A	39.656
1	54.698
2	55.895
3	58.671
4	60.816
5	63.245
6	66.033

Nivel	Salario base mensual
7	68.821
8	71.611
9	74.720
10	77.472
11	83.762
12	101.000
13	125.976

ANEXO IV

Tabla de antigüedad por trienios

Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1.811	3.622	5.433	7.244	9.055	10.866	12.677	14.488	16.299	18.110	19.921	21.732	23.543	25.354	27.165	28.976	30.787
2	1.811	3.622	5.433	7.244	9.055	10.866	12.677	14.488	16.299	18.110	19.921	21.732	23.543	25.354	27.165	28.976	30.787
3	1.811	3.622	5.433	7.244	9.055	10.866	12.677	14.488	16.299	18.110	19.921	21.732	23.543	25.354	27.165	28.976	30.787
4	1.811	3.622	5.433	7.244	9.055	10.866	12.677	14.488	16.299	18.110	19.921	21.732	23.543	25.354	27.165	28.976	30.787
5	1.917	3.834	5.751	7.668	9.585	11.502	13.419	15.336	17.253	19.170	21.087	23.004	24.921	26.838	28.755	30.672	32.588
6	1.917	3.834	5.751	7.668	9.585	11.502	13.419	15.336	17.253	19.170	21.087	23.004	24.921	26.838	28.755	30.672	32.588
7	1.917	3.834	5.751	7.668	9.585	11.502	13.419	15.336	17.253	19.170	21.087	23.004	24.921	26.838	28.755	30.672	32.588
8	2.024	4.048	6.072	8.096	10.120	12.144	14.168	16.192	18.216	20.240	22.264	24.288	26.312	28.336	30.360	32.384	34.408
9	2.024	4.048	6.072	8.096	10.120	12.144	14.168	16.192	18.216	20.240	22.264	24.288	26.312	28.336	30.360	32.384	34.408
10	2.024	4.048	6.072	8.096	10.120	12.144	14.168	16.192	18.216	20.240	22.264	24.288	26.312	28.336	30.360	32.384	34.408
11	2.024	4.048	6.072	8.096	10.120	12.144	14.168	16.192	18.216	20.240	22.264	24.288	26.312	28.336	30.360	32.384	34.408
12	2.130	4.260	6.390	8.520	10.650	12.780	14.910	17.040	19.170	21.300	23.430	25.560	27.690	29.820	31.950	34.080	36.210
13	2.130	4.260	6.390	8.520	10.650	12.780	14.910	17.040	19.170	21.300	23.430	25.560	27.690	29.820	31.950	34.080	36.210

ANEXO V

Tabla de pluses

1.º Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

2.º Plus de montaña

3.º Plus de especial dedicación

Nivel	Jornada completa	Media jornada
1	7.909	3.955
2	8.159	4.080
3	8.581	4.291
4	8.899	4.450
5	9.269	4.635
6	9.685	4.843
7	10.131	5.066
8	10.578	5.289
9	11.075	5.538
10	11.516	5.758
11	12.520	6.260
12	14.237	7.119
13	17.796	8.898

Nivel	Cuantía (mensual)
1	7.909
2	8.159
3	8.581
4	8.899
5	9.269
6	9.685
7	10.131
8	10.578
9	11.075
10	11.516
11	12.520
12	14.237
13	17.796

Nivel	Cuantía mensual
1	10.940
2	11.179
3	11.734
4	12.163
5	12.649
6	13.207
7	13.764
8	14.322
9	14.944
10	15.494
11	16.752
12	20.200
13	25.195

ANEXO VI

I. Tabla de horas extraordinarias

Nivel	S. A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	794	820	847	873	899	926	952	978	1.004	1.031	1.057	1.083	1.110	1.136	1.162	1.189	1.215	1.241
2	812	838	864	890	917	943	969	996	1.022	1.048	1.074	1.101	1.127	1.153	1.180	1.206	1.232	1.258
3	852	878	904	931	957	983	1.010	1.036	1.062	1.088	1.115	1.141	1.167	1.194	1.220	1.246	1.273	1.299
4	883	909	936	962	988	1.014	1.041	1.067	1.093	1.120	1.146	1.172	1.198	1.225	1.251	1.277	1.304	1.330
5	918	946	974	1.002	1.030	1.057	1.085	1.113	1.141	1.169	1.197	1.224	1.252	1.280	1.308	1.336	1.364	1.391
6	959	987	1.014	1.042	1.070	1.098	1.126	1.154	1.181	1.209	1.237	1.265	1.293	1.321	1.348	1.376	1.404	1.432
7	999	1.027	1.055	1.083	1.111	1.138	1.166	1.194	1.222	1.250	1.277	1.305	1.333	1.361	1.389	1.417	1.444	1.472
8	1.040	1.069	1.098	1.128	1.157	1.187	1.216	1.245	1.275	1.304	1.334	1.363	1.392	1.422	1.451	1.480	1.510	1.539
9	1.085	1.114	1.144	1.173	1.202	1.232	1.261	1.291	1.320	1.349	1.379	1.408	1.437	1.467	1.496	1.526	1.555	1.584
10	1.125	1.154	1.184	1.213	1.242	1.272	1.301	1.330	1.360	1.389	1.419	1.448	1.477	1.507	1.536	1.566	1.595	1.624
11	1.216	1.245	1.275	1.304	1.334	1.363	1.392	1.422	1.451	1.481	1.510	1.539	1.569	1.598	1.627	1.657	1.686	1.716
12	1.466	1.497	1.528	1.559	1.590	1.621	1.652	1.683	1.714	1.745	1.776	1.807	1.837	1.868	1.899	1.930	1.961	1.992
13	1.829	1.860	1.891	1.922	1.953	1.984	2.015	2.045	2.076	2.107	2.138	2.169	2.200	2.231	2.262	2.293	2.324	2.355

II. Tabla de horas extraordinarias nocturnas

Nivel	S. A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	993	1.026	1.058	1.091	1.124	1.157	1.190	1.223	1.256	1.288	1.321	1.354	1.387	1.420	1.453	1.486	1.519	1.551
2	1.014	1.047	1.080	1.113	1.146	1.179	1.212	1.244	1.277	1.310	1.343	1.376	1.409	1.442	1.475	1.507	1.540	1.573
3	1.065	1.098	1.131	1.163	1.196	1.229	1.262	1.295	1.328	1.361	1.393	1.426	1.459	1.492	1.525	1.558	1.591	1.623
4	1.104	1.137	1.169	1.202	1.235	1.268	1.301	1.334	1.367	1.399	1.432	1.465	1.498	1.531	1.564	1.597	1.630	1.662
5	1.148	1.183	1.217	1.252	1.287	1.322	1.357	1.391	1.426	1.461	1.496	1.530	1.565	1.600	1.635	1.670	1.704	1.739
6	1.198	1.233	1.268	1.303	1.338	1.372	1.407	1.442	1.477	1.511	1.546	1.581	1.616	1.651	1.685	1.720	1.755	1.790
7	1.249	1.284	1.319	1.353	1.388	1.423	1.458	1.493	1.527	1.562	1.597	1.632	1.666	1.701	1.736	1.771	1.806	1.840
8	1.300	1.336	1.373	1.410	1.447	1.483	1.520	1.557	1.593	1.630	1.667	1.704	1.740	1.777	1.814	1.851	1.887	1.924
9	1.356	1.393	1.429	1.466	1.503	1.540	1.576	1.613	1.650	1.687	1.723	1.760	1.797	1.834	1.870	1.907	1.944	1.980
10	1.406	1.443	1.479	1.516	1.553	1.590	1.626	1.663	1.700	1.737	1.773	1.810	1.847	1.883	1.920	1.957	1.994	2.030
11	1.520	1.557	1.594	1.630	1.667	1.704	1.741	1.777	1.814	1.851	1.887	1.924	1.961	1.998	2.034	2.071	2.108	2.145
12	1.833	1.872	1.910	1.949	1.988	2.026	2.065	2.104	2.142	2.181	2.220	2.258	2.297	2.335	2.374	2.413	2.451	2.490
13	2.286	2.325	2.364	2.402	2.441	2.480	2.518	2.557	2.595	2.634	2.673	2.711	2.750	2.789	2.827	2.866	2.905	2.943

20113 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil.

Visto el texto del III Convenio Colectivo del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil, suscrito por los Sindicatos UGT, SLAS y CC. OO. en representación del Comité Intercentros y, por otra parte, la representación de la Dirección General del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, el día 23 de mayo de 1985, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y, en consecuencia,

de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 50/1984, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 16 de septiembre de 1985.-El Director general de Trabajo, Carlos Navarro López.