

ANEXO III

Calendario laboral de 1987

Se pone en conocimiento de todo el personal de los Centros de trabajo de Bilbao que se ha llegado al siguiente acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa en relación con el calendario laboral para el año 1987:

Primero.-Considerar fiestas nacionales las siguientes:

1. Año Nuevo (1 de enero, jueves).
2. Reyes (6 de enero, martes).
3. San José (19 de marzo, jueves).
4. Viernes Santo (17 de abril, viernes).
5. Lunes de Pascua (20 de abril, lunes).
6. Fiesta del Trabajo (1 de mayo, viernes).
7. Corpus (18 de junio, jueves).
8. Santiago (25 de julio, sábado).
9. Asunción (15 de agosto, sábado).
10. Fiesta de la Hispanidad (12 de octubre, lunes).
11. Inmaculada (8 de diciembre, martes).
12. Natividad (25 de diciembre, viernes).

Segundo.-Tendrán la consideración de fiestas locales:

1. San Ignacio (31 de julio, viernes).
2. Viernes Semana Grande (21 de agosto, viernes).

Tercero.-Establecer como «puentes» los días que se detallan:

1. Reyes (5 de enero, lunes).
2. San José (20 de marzo, viernes).
3. Corpus (19 de junio, viernes).
4. Inmaculada (7 de diciembre, lunes).
5. Natividad (26 de diciembre, sábado).

Cuarto.-Se considerarán vacados todos los sábados desde el 7 de marzo al 19 de diciembre, ambos inclusive, y a efectos de cómputo de jornada anual se considerarán como vacaciones los veinte días laborables del mes de agosto y los dos primeros días laborables del mes de septiembre (en total veintidós días laborables).

Quinto.-Horario de trabajo:

Jornada normal:

Lunes a viernes: Mañana, de nueve a trece; tarde, de quince a diecinueve.

Sábados (enero, febrero y 26 de diciembre): Mañana, de nueve a trece.

Jornada intensiva:

Del 1 de julio al 14 de septiembre: Mañana, de ocho a catorce.

Sexto.-Jornada anual: 1.784 horas.

Teniendo en cuenta las 14 fiestas, los cinco «puentes» y el horario de trabajo establecido, quedan pendientes treinta y seis horas, que se recuperarán a razón de veinte minutos diarios (excepto sábados), durante ciento ochenta días, desde el viernes 2 de enero al jueves 11 de junio, ambos inclusive.

El personal que durante el citado periodo disfrutase total o parcialmente de sus vacaciones, iniciará o proseguirá su recuperación una vez se incorpore a su trabajo, recuperando tantos días como días de recuperación le hubiesen coincidido en sus vacaciones.

Bilbao, 22 de diciembre de 1986.

ANEXO IV

Tabla de salarios mínimos anuales

	1987	1988
Delineante proyectista.....	1.980.420	2.057.656
Programador de ordenador.....	1.829.660	1.901.016
Jefe administrativo.....	1.720.238	1.787.327
Encargado.....	1.622.973	1.686.268
Operador de ordenador.....	1.379.810	1.433.622
Oficial de primera de oficios auxiliares.....	1.306.860	1.357.827
Oficial administrativo de primera.....	1.197.168	1.243.857
Delineante.....	1.173.193	1.218.947
Viajante.....	1.115.212	1.158.705
Oficial de segunda de oficios auxiliares.....	1.112.330	1.155.710
Oficial administrativo de segunda.....	1.106.737	1.149.899
Almacenero.....	1.039.380	1.079.915
Auxiliar administrativo.....	1.005.992	1.045.226

	1987	1988
Operaria de limpieza.....	978.591	1.016.756
Peón.....	948.434	985.422

Bilbao, 26 de octubre de 1987.

1709

RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo, que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial y Organismo Autónomo, en representación del personal laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Sanidad y Consumo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal.*-Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende a los trabajadores fijos y eventuales con una relación contractual basada en el derecho laboral, que perciben sus retribuciones con cargo a los créditos del Departamento, a excepción de aquellos que prestan servicios en el extranjero.

Art. 2.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo.

Art. 3.º *Ambito temporal, vigencia y duración.*-El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de un año a contar desde 1 de enero de 1987. De no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año.

En caso de ser denunciado por cualquiera de las partes, la Comisión Negociadora del nuevo Convenio deberá reunirse dentro del mes posterior a la citada denuncia.

Sus aspectos económicos serán revisados anualmente. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1987.

CAPITULO II

Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Art. 4.º 1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado». Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma y se designará un Secretario de entre sus miembros. Los Vocales, en representación de la Administración, serán designados por el Subsecretario del Departamento y los que actúen en representación del personal laboral, serán elegidos por el Comité Intercentros.

3. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

4. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en los distintos Centros.

5. Las funciones de dicha Comisión serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo, que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- El dictamen en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, sin perjuicio del trámite previsto en el artículo 24.1 de la Ley 21/1986, de Presupuestos Generales del Estado para 1987.
- Creación de cuantas Subcomisiones sean necesarias para los asuntos de la competencia de la Comisión.

6. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la nueva Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

CAPITULO III

Organización del Trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo es facultad específica de los Centros directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

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

- Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas Unidades Administrativas.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

Art. 6.º *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*—La Dirección del Organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa y Delegados de Personal habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán consideración de modificaciones sustanciales, entre otras, de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

CAPITULO IV

Provisión de plazas, contratación e ingreso

Art. 7.º La selección del personal laboral se efectuará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan se proveerán mediante los turnos de traslado, promoción y libre, según se especifica en los números siguientes:

- Turno de traslado:** La totalidad de las plazas vacantes en cada categoría se ofertarán por concurso de traslado al que tendrá acceso el personal del mismo grupo y categoría de las plazas ofertadas. A estos efectos, por la Subsecretaría del Departamento se efectuará la oportuna convocatoria que adoptará la forma de concurso de méritos en el que serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos en la forma en que la propia convocatoria determine. La convocatoria incluirá también las vacantes que se produzcan en primeras resultas como consecuencia de las mismas.

2. **Turno de promoción:** Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría una vez celebrado el turno de traslado.

Serán dos los turnos de promoción dentro de cada año natural. Tendrán acceso a los turnos de promoción los trabajadores incluidos en el Convenio que se encuentren en posesión de la titulación exigida.

En las convocatorias, que adoptarán la forma de concurso de méritos y se efectuarán por la Subsecretaría del Departamento, serán valorados la antigüedad, las titulaciones académicas y otros méritos en la forma que las propias convocatorias determinen.

Podrá establecerse en las convocatorias que los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos al de las convocadas, habrán de superar, como requisito previo a su admisión al concurso, una prueba de aptitud cuya valoración no será tomada en consideración como mérito. Las convocatorias incluirán también las vacantes que se produzcan en primeras resultas como consecuencia de las mismas.

3. Las convocatorias de concurso de méritos, tanto para el turno de traslado, como para el turno de promoción, requerirán informe favorable de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, y se adaptarán a los principios generales que fije la Comisión prevista en el punto III.4 del Acuerdo Marco.

4. **Turno libre.**—Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes Ofertas de Empleo Público, de entre las vacantes que resulten, una vez celebrados los concursos de traslados y promoción, a los que hacen referencia los puntos 1 y 2 del presente artículo.

La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la Oferta de Empleo Público.

Art. 8.º Los Organos de Selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros con un representante, al menos, del personal laboral, que será nombrado por el Subsecretario del Departamento, a propuesta del Comité Intercentros.

Art. 9.º La edad mínima de admisión al trabajo será la fijada en la normativa vigente.

Art. 10. El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Art. 11. El período de prueba se fijará en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de la misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho período.

CAPITULO V

Movilidad

Art. 12. La Subsecretaría del Departamento autorizará las permutas que sean solicitadas por el personal laboral, siempre y cuando los solicitantes reúnan los siguientes requisitos:

Desempeñar plazas del mismo grupo y categoría.

Que a ninguno de los solicitantes le falten menos de siete años para la jubilación forzosa.

El personal que hubiera permutado su plaza no podrá acudir a los concursos de traslado que se celebren en los dos años siguientes a la misma.

Art. 13. 1. La Subsecretaría del Departamento podrá autorizar los traslados voluntarios que sean solicitados por el personal laboral, entre las distintas dependencias incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, previo informe favorable de las unidades de procedencia y nuevo destino.

2. No podrá trasladarse con carácter forzoso a ningún trabajador de uno u otro de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, salvo en el caso de sanción disciplinaria previsto en el capítulo X.

Los traslados de los trabajadores dentro del mismo centro en el que presten servicios serán notificados al interesado con un mínimo de dos días de antelación. La comunicación se efectuará por escrito motivado y, de no cumplirse este requisito, podrá negarse al trabajador a su cumplimiento sin que pueda sancionarse la negativa.

La movilidad del personal que pueda producirse por necesidades perentorias del servicio, que serán expuestas al interesado por

escrito, siempre que se produzca dentro del mismo centro de trabajo y no suponga una modificación sustancial de las condiciones del mismo, no requerirá el plazo de preaviso de dos días.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 14. Las reclamaciones específicas sobre reclasificaciones profesionales serán presentadas y tramitadas con arreglo a lo señalado en el artículo 65.

Art. 15. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional que corresponda de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la asignación de los distintos grupos y categorías profesionales que se contienen en las definiciones de las mismas en el anexo I.

Art. 16. La creación y modificación de plantillas, así como el establecimiento de nuevos grupos y categorías profesionales, será competencia de la Subsecretaría del Departamento, previo Informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en el informe preceptivo del Ministerio de Economía y Hacienda y en el Ministerio para las Administraciones Públicas.

En la elaboración y revisión de plantillas se incluirán los puestos de trabajo de las distintas especialidades que se precisan en el Departamento. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo I, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

Art. 17. Para la realización del trabajo de distinto grupo y/o categoría, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes, serán imprescindibles previamente informe del Comité Intercentros y autorización del Subsecretario del Departamento.

El trabajador que realice funciones de distinto grupo y/o categoría de las que correspondan a su categoría laboral, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, podrá reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada, siguiendo al efecto la tramitación establecida en el artículo 65.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, por haberse producido la correspondiente vacante, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realiza, sin que el desempeño de dichas funciones dé lugar a reclasificación alguna.

Art. 18. Dentro de los dos primeros meses de cada año, la Dirección General de Servicios expondrá en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales y demás centros de trabajo del Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, el Registro del Personal Laboral Fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso en el Organismo.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de Registro de Personal.
7. Destino (unidad administrativa).

Asimismo, en el supuesto de modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo, éste será expuesto en los mismos lugares que el Registro de Personal antes citado.

Art. 19. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Centro directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en todo caso, no superior a un mes, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El citado destino se acordará por la Subsecretaría del Departamento y se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o delegados de personal, con cinco días de antelación al inicio de las funciones correspondientes. Toda ampliación de tiempo que en un principio se consideró imprescindible o del mes indicado, requerirá el informe favorable del Comité de Empresa o delegados de personal.

Art. 20. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

Por el Departamento se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Art. 21. Durante el periodo de gestación, si la mujer trabajadora desarrolla tareas que pueden ser perjudiciales para su salud o la del nasciturus, será trasladada a puesto de trabajo adecuado a su

estado, previo informe de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, del Comité de Empresa o delegados de personal.

CAPITULO VII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 22. 1. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Art. 23. Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

CAPITULO VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 24. 1. La jornada de trabajo supondrá la prestación de servicios durante treinta y siete horas y media semanales, sin merma de la productividad obtenida con anterioridad a la vigencia del Convenio. El horario se acomodará al establecido por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de 27 de agosto de 1985, e Instrucción del Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 9 de diciembre de 1985, y cualquier modificación del mismo exigirá acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2. Los horarios especiales serán señalados por la Subsecretaría del Departamento, atendiendo al procedimiento fijado en la citada Instrucción. En la medida que las propuestas afecten a plazas de personal laboral, se requerirá informe del Comité Intercentros.

3. Se considerará incluido en el total de la jornada el tiempo de transporte hasta el Centro de Control y Análisis de la Calidad, ubicado en Barajas, que en la actualidad está fijado en treinta minutos por viaje.

4. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo de veinte minutos de duración.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 25. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el comienzo de los periodos vacacionales podrá no coincidir con el primer día del mes, pudiendo partirse en dos periodos y disfrutándose preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

Art. 26. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 27. 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 o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de la misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. 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 conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, serán los que recoja el correspondiente Real Decreto por el que se aprueba anualmente el calendario laboral, así como los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 28. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de cien días naturales consecutivos, distribuidos a opción de la interesada, antes o después del parto.

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

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

Art. 29. 1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento y al Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

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

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cese en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante en los mismos términos expresados en el punto 2.

Art. 30. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 31. Los supuestos de extinción de contrato de trabajo son los regulados en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 32. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 33. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La 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 causas justificadas de tres o cinco días al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, materiales 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 las mismas 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 documentos 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 del trabajo en el Organismo.

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. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Art. 34. 1. 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 faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno o 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.

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

Art. 35. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 36. Los Jefes 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 de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reincidencia o reiteración de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 37. 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 Administración, 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.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. 1. La constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 2 de marzo, así como las normas que con carácter específico pudieran establecerse.

2. La Administración habilitará los medios necesarios para el estricto cumplimiento de las citadas normas, atendiendo especialmente a los criterios establecidos en el apartado IX del Acuerdo Marco.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 39. Estructura retributiva.-Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos:

A) Salario legal.

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:

1. Personales:

- 1.1 Antigüedad.
- 1.2 Complemento personal.
- 1.3 Compensación horaria.

2. De puesto de trabajo:

- 2.1 Especial cualificación informática.
- 2.2 Peligrosidad, penosidad o toxicidad.

- 3. De residencia.
- 4. Pagas extraordinarias.

B) Salario en especie.

Art. 40. Salario base.-El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio será el que corresponde al nivel económico de cada categoría, según se establece en el anexo I, de acuerdo con los siguientes importes mensuales:

- Nivel 1: 137.500 pesetas mensuales.
- Nivel 2: 110.000 pesetas mensuales.
- Nivel 3: 90.000 pesetas mensuales.
- Nivel 4: 81.500 pesetas mensuales.
- Nivel 6: 68.286 pesetas mensuales.
- Nivel 7: 67.651 pesetas mensuales.
- Nivel 8: 62.393 pesetas mensuales.

Art. 41. Antigüedad.-El personal afectado por este Convenio percibirá 2.500 pesetas mensuales (equivalentes a 35.000 pesetas por año), en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Departamento y su Organismo autónomo.

Los derechos económicos de este complemento se harán efectivos por mensualidades completas, y se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios reconocidos.

Art. 42. Complemento personal transitorio.-Si de aplicación de lo indicado en la disposición transitoria resultara una retribución personal para 1987 superior a la derivada de aplicar el régimen retributivo establecido en el presente Convenio, el exceso resultante tendrá la consideración de complemento personal absorbible por futuras mejoras retributivas.

La nueva antigüedad perfeccionada no tendrá la consideración de incremento retributivo a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

Este complemento se devengará mensualmente por dozavas partes.

Art. 43. Complemento de compensación horaria.-El personal laboral procedente del extinguido Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado percibirá un complemento de compensación horaria, por un importe de 7.500 pesetas mensuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Art. 44. Complemento de especial cualificación informática.-Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que presten servicios efectivos en funciones de carácter informático, con independencia de la categoría profesional que tengan reconocida y en la cuantía que corresponda según tales funciones.

Para tener derecho a la percepción regular de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras que el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto cualificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puestos que no reúnan las condiciones que den lugar a este complemento.

La Subsecretaría del Departamento determinará la función de carácter informático que corresponda a cada trabajador, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

Las cuantías para cada función de carácter informático se detallan a continuación:

Función informática	Importe mensual - Pesetas
Analista	22.066
Programador	17.066
Operador	11.983
Terminalista	8.533

Art. 45. Complemento de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

1. En razón de la peligrosidad, penosidad o toxicidad, los puestos de trabajo del Centro de Investigación y Control de la Calidad y de los talleres de la sede central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 9.870 pesetas mensuales.

Para tener derecho a la percepción regular de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto cualificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puestos que no reúnan las condiciones que dan lugar a este complemento.

La Subsecretaría del Departamento, a propuesta del Jefe de la dependencia, determinará la aplicación de este complemento a cada trabajador que desempeñe puestos de trabajo en los que se den las circunstancias de peligrosidad, penosidad o toxicidad, previo informe favorable de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

2. En los restantes puestos de trabajo, no contemplados en el punto anterior, la asignación de este complemento tendrá necesariamente su causa en el reconocimiento expreso de la Autoridad laboral competente, en expediente instruido al efecto y su importe, en caso de ser reconocido el derecho al devengo del mismo, será el que se fija en el apartado anterior.

3. La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

Art. 46. *Complemento de residencia.*-Se regulará este complemento de acuerdo con las reglas siguientes:

Trabajadores de Ceuta y Melilla.-El Convenio Colectivo mantendrá el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia.-Se pactará la supresión del complemento con carácter general, manteniéndose para sus actuales perceptores, en concepto de complemento personal no absorbible, en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Art. 47. *Pagas extraordinarias.*-Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán con las retribuciones de junio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria será de una mensualidad de salario base y de complemento de antigüedad, esto último, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio.

Art. 48. *Personal con jornada inferior a la normal.*-El personal que tenga reconocida una jornada de trabajo inferior a la dispuesta en el artículo 24, percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada.

Art. 49. El pago de las retribuciones, que será mensual, se efectuará en los últimos días hábiles del mes y se realizará mediante cheque nominativo o transferencia bancaria en los Servicios centrales, y por transferencia bancaria, en todo caso, en los Servicios periféricos.

En los casos de toma de posesión o cese en el servicio activo, las retribuciones se liquidarán por los días del mes efectivamente trabajados, salvo cuando el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso se acreditará el mes completo.

Las pagas extraordinarias se devengarán, cada una de ellas, por dozavas partes, según el número de meses en los que se ha prestado servicio. En el caso de toma de posesión se computará el número de meses transcurridos desde la misma hasta la fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias. En el caso de cese en el servicio activo se computarán los meses transcurridos desde el abono de cada una de las dos últimas pagas extraordinarias percibidas hasta la fecha de efectividad del cese. Las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, salvo cuando por necesidades del servicio, el personal cese en el servicio activo sin haber disfrutado de las mismas. En este caso se abonará el importe que resulte de multiplicar la dozava parte de una mensualidad por el número de meses transcurridos entre el 1 de enero y la fecha de cese. Las fracciones de mes se considerarán como mes completo.

Art. 50. *Salario en especie.*-Por el Ministerio de Sanidad y Consumo se facilitará al personal de los grupos que se indican la siguiente ropa de trabajo:

1. Personal subalterno: Dos uniformes completos cada dos años, uno de invierno, y otro de verano, que constará cada uno de ellos de:

- Una chaqueta.
- Un pantalón o falda, según corresponda.
- Cuatro camisas.
- Una corbata negra o lazo azul o gris, según corresponda.
- Cuatro pares de calcetines o de pantys.
- Un par de zapatos negros.

Complementos:

- De verano: Cuatro camisas y una corbata o lazo y un par de zapatos.
- De invierno: Un par de zapatos, chaleco o jersey, cuatro pares de calcetines o cuatro pantys, cada año.

El uniforme será del color reglamentario (azul con botones del mismo color en invierno; gris con botones del mismo color en verano), y llevará una chapa identificativa donde constará: Nombre y categoría del personal subalterno, en sustitución de los galones y botones utilizados hasta el momento, sin perjuicio de lo que se establezca con carácter general para toda la Administración.

2. Personal de control: Lo mismo que el personal subalterno y además, una prenda de abrigo cada tres años.

3. Personal de oficios y personal de almacén de distribución: Lo mismo que al personal subalterno y además, un equipo de trabajo al año, que consta de dos uniformes compuestos por chaquetilla y pantalón, o dos monos blancos o azules.

4. Vigilantes de aparcamiento: Lo mismo que el personal subalterno, más un par de botas en sustitución de los zapatos incluidos en el complemento de invierno, y una prenda de abrigo cada dos años.

5. Conductores: Lo mismo que el personal de oficios, más una prenda de abrigo cada tres años.

6. Limpiadoras: Dos batas y un par de zuecos al año.

7. Personal de Laboratorio: Dos batas blancas y un par de zuecos al año.

Art. 51. *Horas extraordinarias.*-Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se abonarán con un incremento del 100 por 100 y las nocturnas (entre las veintidós y las seis horas), se abonarán con un incremento del 150 por 100, en ambos casos, sobre el resto de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por el trabajador, en los términos dispuestos por la legislación vigente.

Se reducirá al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

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

$$\text{SMB} \times 12 + \text{GEA} + \text{A} + \text{CS} \\ (365 - \text{D} - \text{F} - \text{V}) \times \text{Jornada diaria}$$

En la que:

SMB = Salario base mensual.

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.

A = Antigüedad.

CS = Complementos salariales.

D = Número de domingos al año.

F = Número de festivos abonables al año.

V = Número anual de días de vacaciones.

Art. 52. *Indemnizaciones por razón del Servicio.*-El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio tendrá derecho a la percepción de dietas y gastos de viaje cuando por razón del servicio deba efectuar desplazamientos a localidades distintas a aquella donde preste sus servicios.

Las indemnizaciones por razón del servicio se devengarán conforme a las normas generales que rigen actualmente para los funcionarios públicos, reguladas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y disposiciones que la complementen y desarrollen.

CAPITULO XIV

Acción social

Art. 53. *Anticipos reintegrables a largo plazo.*-El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta un importe de tres mensualidades del salario. La concesión se efectuará, en su caso, según el baremo que apruebe la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio y la amortización se realizará en un plazo máximo de dieciocho meses.

No se concederá nuevo anticipo sin haber amortizado el que está en curso.

Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida presupuestaria destinada al efecto.

Art. 54. *Anticipos a cuenta.*-El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Art. 55. *Baja por enfermedad.*-A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral y hasta un máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de baja por enfermedad, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

En este período el trabajador tendrá derecho a que el Ministerio le abone, como retribución complementaria, la diferencia existente entre la remuneración que le corresponda en activo y la prestación por incapacidad laboral transitoria otorgada por la Seguridad Social, de forma que se garantice al trabajador su salario íntegro, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluriempleado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración bruta en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resulta superior a su remuneración bruta mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Ministerio podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir las remuneraciones comple-

mentarias establecidas en el párrafo primero de este artículo. La propuesta de prórroga se hará por el Centro Directivo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y que requerirá informe previo del Comité de Empresa y Delegados de Personal correspondientes y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

El Centro directivo podrá verificar el estado de enfermedad o de accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante el reconocimiento a cargo del personal Médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Ministerio por dichas situaciones.

Art. 56. Se podrán establecer las siguientes ayudas económicas:

Diez mil pesetas mensuales a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos disminuidos psíquicos o físicos.

Seis mil pesetas mensuales a padres de hijos menores de seis años que asistan a guarderías.

Una gratificación, cuya cuantía determinará la C.I.V.E., para aquellos trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar y tengan a su cargo la manutención de sus padres, esposa o hijos.

Estas ayudas no podrán sobrepasar la partida que, dentro de la cuantía de Acción Social figure en la masa salarial del colectivo que se rige por el Convenio.

La C.I.V.E. elaborará el reglamento que regule su funcionamiento.

CAPITULO XV

Fomento del empleo

Art. 57. 1. 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 a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

Art. 58. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa vigente.

El trabajador con más de sesenta y tres años de edad que, teniendo cubierto su periodo de carencia, solicite la jubilación, percibirá un premio de jubilación de 100.000 pesetas por cada año que la anticipe, respecto a la edad de sesenta y cinco años.

A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los Organismos correspondientes de la Seguridad Social. Si se solicita con posterioridad se concederá la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediata inferior.

El mayor gasto ocasionado por la concesión de tales premios será financiado con cargo a la masa salarial del colectivo incluido en el presente Convenio.

CAPITULO XVI

Derechos de representación sindical

Art. 59. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, además de todas las atribuciones conferidas en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo, y demás disposiciones legales vigentes o que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia, tendrán los siguientes derechos:

1. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

2. Derecho a la utilización de fotocopiadora y multcopista para uso interno del Comité y Delegados en materia laboral.

3. Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros de anuncios ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los trabajadores.

4. Dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número será el que recoge el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. e).

5. Posibilidad de computar globalmente dentro de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y con comunicación expresa a la Dirección del Centro las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de los miembros, asimismo se podrán computar trimestralmente, poniéndolo en conocimiento de la Dirección del Centro

6. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que sean asignados en su seno al efecto tendrán derecho a figurar como representantes del mismo en las Comisiones Paritarias reguladas en el presente Convenio.

7. Gozarán de garantía contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta tres años después de la finalización de su mandato.

8. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. En caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, el Centro Directivo expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

9. En el ámbito del Centro de trabajo, las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser negociadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro.

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

Tendrán información de los presupuestos de gastos del personal laboral trimestralmente.

11. Emitir informe en materia de:

Plantillas.

Sistemas de control de rendimientos y pluses.

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

Sanciones y despidos.

Modificaciones de las condiciones de trabajo.

En cuantos casos sean requeridos por la Subsecretaría del Departamento.

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

13. Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales. Los miembros de los Comités y delegados de Personal podrán efectuar dichas distribuciones, en la primera hora de la jornada laboral o bien fuera de su jornada de trabajo con el único requisito de que sean de distribución legal.

14. Los Comités y Delegados de Personal vendrán obligados a colaborar con la Jefatura de los Servicios en cuanto pueda redundar en el buen funcionamiento de los mismos, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos los trabajadores.

15. Deberán poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

16. El incumplimiento de las obligaciones señaladas para los miembros de los Comités y Delegados será comunicado a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio para la adopción de las medidas pertinentes.

17. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

Art. 60. *Del Comité Intercentros.*—En virtud de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros compuesto por nueve miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En la constitución de Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Cada miembro de este Comité dispondrá de una acreditación expresa y nominal del Subsecretario del Departamento, o persona en quien delegue, para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones del Comité, allí donde se realicen.

La citada acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones, por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de veinte horas mensuales.

Cada miembro de este Comité podrá acumular mensualmente hasta un máximo de ochenta y dos horas, pero respetando en todo el anual correspondiente.

A los miembros cuyo puesto de trabajo no se encuentre ubicado en la localidad fijada para la reunión, el tiempo empleado en el desplazamiento no se les computará con cargo a las horas designadas para las tareas de representación.

Este Comité se constituye como órgano colegiado de gestión y representación de todos los trabajadores del Ministerio de Sanidad y Consumo y su Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo para cuestiones de índole laboral y circunstancias dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, cuando afecten a dos o más Centros de trabajo.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

1.^a Conocer, antes de su publicación, las bases generales de convocatorias de provisión de vacantes, tanto las de traslado, promoción, como las libres, pudiendo formular observaciones no vinculantes en el plazo de siete días.

2.^a Conocer mensualmente la relación de los perceptores de este Departamento y del Instituto Nacional del Consumo, afectados por el presente Convenio, con expresión de los importes íntegros mensuales de todas sus retribuciones.

3.^a Ser oído en las decisiones y sobre las cuestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de diez días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

4.^a Conocer la situación de la plantilla y vacantes trimestralmente, debiendo ser escuchado para la provisión de dichas plazas.

5.^a Emitir informe en materia de clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

Art. 61. *De la Comisión Negociadora del Convenio.*—Para la negociación y revisión del Convenio se constituirá una Comisión cuyos miembros gozarán de las mismas competencias y garantías que los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y que quedará suprimida con la publicación en el «Diario Oficial» correspondiente del texto del mismo.

Art. 62. *De las Secciones Sindicales.*—1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Instituto Nacional del Consumo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar los comunicados.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

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

La función del Delegado Sindical será, defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

3. La Administración y las Organizaciones Sindicales más representativas, podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a una de dichas Organizaciones.

4. Los Delegados Sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que se regulan en los artículos siguientes.

Art. 63. *Reuniones.*—1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, las Secciones Sindicales, Sindicatos y Confederaciones Sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas.

2. Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección del Centro, se convocarán asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso se evitará el mayor trastorno posible en el trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a diez horas, para asambleas convocadas por los Delegados de Personal, y de siete horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

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

CAPITULO XVII

Otras materias

Art. 64. 1. La Subsecretaría del Departamento está obligada a entregar al trabajador y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral, de la que tenga constancia el Departamento.

2. Asimismo, por parte de la Habilitación del Departamento, a petición de los Delegados Sindicales, se descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente, previa conformidad del trabajador.

Art. 65. Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Subsecretaría del Departamento, en el plazo de quince días, a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que los motive. En este escrito, se hará constar:

- Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- Hechos, razones y súplicas en que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.
- Lugar, fecha y firma.

El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará ante la Dirección General de Servicios. Después de practicarse por dicho Centro directivo las pruebas que hayan podido proponerse, lo elevará previo informe del Jefe o Director del Centro donde presta servicios el reclamante y del Comité correspondiente, a la Subsecretaría del Ministerio, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de su recepción.

La Subsecretaría del Ministerio resolverá notificando el acuerdo directamente al interesado, al Comité, a la Dirección General de Servicios y al Centro directivo correspondiente. No procede ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por la Subsecretaría, sin perjuicio de las acciones y requisitos que para acudir ante la Jurisdicción de Trabajo reconozca la legislación vigente.

Art. 66. 1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen disciplinario del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

Por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio se procederá al estudio y propuesta de asignación de los complementos de especial responsabilidad y atención al público, previstos en el Acuerdo Marco, aprobado por Resolución de 31 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

DISPOSICION TRANSITORIA

De conformidad con lo señalado en la disposición transitoria primera del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, cuya inscripción y publicación se aprobó por Resolución de 31 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero), la absorción del complemento personal transitorio que tienen reconocido los trabajadores que perciben unas retribuciones globales anuales superiores a las que les corresponderían por aplicación del Convenio Colectivo, se realizará en los términos previstos en el epígrafe XI.5.B.2b del citado Acuerdo Marco.

DISPOSICION FINAL

El personal procedente del extinguido Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (M.C.S.E.) que tuviera reconocido en el Convenio Colectivo que les era de aplicación los

premios de permanencia, podrán acogerse a la condición más beneficiosa, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

ANEXO DE CATEGORIAS

Grupo 1.º Personal de Administración

Titulado superior (nivel 1): Titulación equivalente, grupo A, Ley 30/1984.-Es el trabajador que ejerce una actividad propia de una peculiar carrera o profesión, con funciones de gestión y estudio de nivel superior.

Titulado medio (nivel 2): Titulación equivalente, grupo B, Ley 30/1984.-Es el trabajador que ejerce una actividad propia de su titulación, con funciones de apoyo y gestión de nivel medio.

Jefe de Administración (nivel 3): Titulación equivalente, grupo C, Ley 30/1984.-Es el trabajador que desempeña funciones administrativas normales de trámite y colaboración no asignadas a los niveles superiores.

Oficial administrativo (nivel 4): Titulación equivalente, grupo D, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de limitada iniciativa, tales como el manejo de máquinas, redacción de documentos, ordenación de archivos, mecanografía, cálculos de complejidad media y similar.

Auxiliar administrativo (nivel 6): Titulación equivalente, grupo D, Ley 30/1984.-Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de nivel inicial, tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y similares.

Grupo 2.º Personal subalterno, de vigilancia y control

Titulación equivalente, grupo E, Ley 30/1984.

Recepcionista Jefe (nivel 3): Es el trabajador que se encarga de coordinar y dirigir al personal de recepción y control, con arreglo a las instrucciones recibidas.

Conserje mayor (nivel 4): Es el trabajador que ejerce la jefatura del personal subalterno, de la unidad correspondiente y dirige el cumplimiento del cometido del mismo. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes de la unidad.

Recepcionista (nivel 4): Es el trabajador encargado de recibir, orientar e informar a todas aquellas personas que visiten los edificios y de vigilar y controlar entradas y salida de objetos y material.

Vigilante nocturno (nivel 4): Es el trabajador que tiene a su cargo, durante la noche, la vigilancia de los locales de cada Centro de trabajo.

Controlador (nivel 6): Es el trabajador encargado de la vigilancia de las puertas y accesos a los Centros de trabajo, cooperando con el Recepcionista.

Vigilante de aparcamiento (nivel 6): Es el trabajador encargado de la ordenación, control y vigilancia de los vehículos estacionados en los Centros.

Conserje (nivel 7): Es el trabajador que, ejerciendo las tareas propias de su categoría, colabora con el Conserje mayor en la vigilancia de los servicios subalternos.

Ordenanza (nivel 7): Es el trabajador que ejerce las funciones de informe y orientación de los visitantes, entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares relacionadas con las actividades de la unidad.

Grupo 3.º Personal de imprenta

Titulación equivalente, grupo E, Ley 30/1984.

Encargado del Departamento de Reprografía (nivel 3): Es el trabajador que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de este Departamento. Tiene a su cargo la puesta en marcha de los trabajos correspondientes, lleva el control de las tiradas, y responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

Operador de offset (nivel 4): Es el trabajador que posee los conocimientos necesarios para el manejo de una máquina de esta denominación y lleva a cabo su trabajo con la misma.

Operador de fotocopiadora y multicopista (nivel 6): Es el trabajador encargado de la obtención de copias de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza de la máquina y la puesta a punto para su funcionamiento.

Grupo 4.º Personal de proyectos y delineación

Titulado superior (nivel 1): Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza las funciones propias para las que habilita su titulación expedida por Escuela Técnica Superior.

Titulado medio (nivel 2): Titulación específica equivalente al grupo B, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza las funciones

propias para las que habilita su titulación expedida por Escuela Técnica de Grado Medio.

Delineante proyectista (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. 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 estudio.

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

Aritmética, Álgebra, Geometría y Trigonometría.

Dibujo de perspectiva.

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.

Delineante de primera (nivel 4): Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que bajo las órdenes de un Titulado superior, medio o Delineante proyectista, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos que además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, deberá poseer los siguientes:

Álgebra.

Dibujo de proyecciones, taller y estructura.

Levantamiento de croquis y planos.

Delineante de segunda (nivel 6): Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984. Es el trabajador capacitado para ejecutar planos de conjunto y detalles precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos y trabajos de calcolor.

Grupo 5.º Personal de oficios varios

Jefe de taller (nivel 3): Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por sí solo, desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Oficial (nivel 4): Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza los trabajos de carácter general dentro de su oficio.

Ayudante de oficios (nivel 7): Es el trabajador que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría, en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

Grupo 6.º Personal de limpieza

Encargado/a general (nivel 3): Es el trabajador/a que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza del Centro de trabajo, así como la coordinación, distribución y control de las tareas de las Limpiadoras y es responsable del material de limpieza, reparto y control de éste.

Limpiador/a encargado de grupo (nivel 6): Es el trabajador/a que tiene la vigilancia y organiza la distribución del trabajo de un grupo de Limpiadoras, participando activamente en la limpieza.

Limpiador/a (nivel 8): Es el trabajador/a que tiene encomendada la limpieza de las instalaciones del Centro de trabajo.

Grupo 7.º Personal de distribución

Encargado de almacén de distribución (nivel 3): Es el trabajador responsable del almacén que coordina y dirige al personal del mismo.

Especialista manipulador de primera del almacén de distribución (nivel 4): Es el trabajador encargado de la distribución de material, que con dominio del oficio de manipulado, empaquetado, alzado, atado y cosido, tiene capacidad para interpretar hojas de envío, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Manipulador de almacén de distribución (nivel 6): Es el trabajador que realiza funciones elementales dentro del almacén de distribución y efectúa la distribución de ejemplares con arreglo a las hojas de envío que le son entregadas previamente.

Mozo Jefe (nivel 6): Es el trabajador que dirige y organiza las funciones de los Mozos, sin perjuicio de su participación en las mismas.

Mozo (nivel 8): Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que no se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exige preparación previa, como traslado de

mobiliario, libros, acarreo de material, recados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, dentro o fuera del correspondiente Centro de trabajo.

Grupo 8.º Personal de teléfonos

Telefonista (nivel 7): Es el trabajador que atiende y está al cuidado de la central telefónica.

Grupo 9.º Personal de informática

Analista (nivel 2): Titulación equivalente al grupo B, Ley 30/1984. Es el trabajador responsable informático que en contacto con los usuarios realiza los análisis orgánicos y funcionales de las aplicaciones a informatizar. Determina los criterios de programación, pruebas y explotación de las aplicaciones y define los ficheros a tratar.

Programador (nivel 3): Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en el ordenador.

Operador (nivel 4): Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador 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 lógicas observadas.

Grabador (nivel 6): Titulación equivalente al grupo D, Ley 30/1984. Es el trabajador cuya función es introducir en el ordenador los datos de las aplicaciones que le sean suministradas, para lo cual conocerá suficientemente el teclado y funciones de la máquina correspondiente.

Grupo 10. Especialidad de Oficina

Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984.

Relaciones públicas (nivel 3): Es el trabajador encargado de las relaciones públicas del Ministerio.

Traductor (nivel 3): Es el trabajador encargado de llevar a cabo las traducciones necesarias que precise el Departamento.

Grupo 11. Personal de Laboratorio

Titulado superior (nivel 1): Titulación equivalente al grupo A, Ley 30/1984. Es el trabajador que desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación, dentro de las actividades del laboratorio.

Titulado medio (nivel 2): Titulación equivalente al grupo B, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza las funciones propias de su titulación dentro de las actividades de laboratorio, bajo la supervisión, en su caso, de sus superiores.

Ayudante técnico (nivel 3): Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio.

Analista de Laboratorio (nivel 4): Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que bajo la supervisión de sus superiores, realiza análisis de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que le indiquen las normas y especificaciones. Cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras y, en su caso, extiende los boletines de análisis.

Auxiliar de Laboratorio (nivel 6): Titulación equivalente al grupo D, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en la realización de trabajos sencillos, se ocupa de mantener en perfectas condiciones el material e instalaciones de los puestos de trabajo, así como su limpieza.

Grupo 12. Categorías a extinguir

Personal procedente del Centro de Control y Análisis de la Calidad.

Técnico Jefe (nivel 1): Es el trabajador que dirige, dentro de cada Unidad de Laboratorio, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando directo sobre los técnicos titulados y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

Personal procedente de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (A.I.S.S.).

Maestro de Oficios (nivel 3).
Encargado de Taller (nivel 3).
Encargado de Obra (nivel 3).

Son los trabajadores que desarrollan las funciones de su nivel dentro del grupo de personal de oficios varios.

Personal procedente de Medios de Comunicación Social del Estado.

Jefe de Sección (nivel 1).
Administrador (nivel 1).
Jefe de Administración (nivel 1).
Taquígrafo redactor (nivel 2).
Teclista (nivel 3).
Oficial de primera Linotipista (nivel 3).
Corrector de Composición (nivel 3).
Oficial de segunda Rotativas (nivel 3).
Oficial de segunda Reparación y Montaje (nivel 3).
Jefe de Negociado (nivel 3).

Los anteriores trabajadores realizan funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de administración.

Repartidor (nivel 6): Es el trabajador que realiza funciones propias de su nivel dentro del grupo de personal subalterno.

Personal procedente del Servicio de Publicaciones.

Jefe de Administración (nivel 1).
Encargado Administrativo (nivel 2).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de administración.

Personal de Inspección del Consumo.

Agente de Inspección (nivel 3): Es el trabajador que realiza funciones de inspección y control, comprobación de documentos y demás datos relacionados con los productos y servicios de uso y consumo, emisión de informe cuando proceda y tareas administrativas, que se deriven de las funciones señaladas, no encomendadas a niveles superiores.

Grupo 13. Personal del Lazareto de Mahón

Jefe de Taller (nivel 3): Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por sí solo, desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Encargada general (nivel 3): Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad de mantenimiento del Lazareto, así como coordinación, distribución y control de las tareas del personal que se ocupa de dicha función y es responsable del material utilizado.

Encargado de Almacén (nivel 3): Es el trabajador responsable del almacén que coordina y dirige el personal del mismo.

Oficial (nivel 4): Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, realiza los trabajos de carácter general dentro de su oficio.

Ayudante de Oficios (nivel 7): Es el trabajador que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría, en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

Grupo 14. Titulados superiores cuyas plazas procedan de contratación administrativa

Titulado superior (nivel 1): Como consecuencia de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 27 de febrero de 1985, por el que se aprueba la clasificación de los puestos desempeñados por el personal contratado administrativo, estas plazas quedarán amortizadas con ocasión de vacante.

Las funciones desempeñadas por estos trabajadores podrán ser indistintamente las indicadas para los Titulados superiores de los grupos 1.º y 11.

Grupo 15. Personal sanitario de apoyo

Titulación equivalente al grupo C, Ley 30/1984.

Agente de Sanidad Exterior (nivel 3): Bajo la dirección de los Jefes de los Servicios de Sanidad Exterior realizarán las siguientes tareas:

- Comprobación del cumplimiento del Reglamento Sanitario Internacional (RSI).
- Colaborar en las inspecciones técnico-sanitarias de puertos, aeropuertos, fronteras, así como de los medios de transporte internacionales.
- Colaborar en el control y vigilancia higiénico-sanitaria en el tráfico internacional de mercancías.