

1373 RESOLUCION de 7 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión salarial del Acuerdo Marco suscrito entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo.

Visto el acta con el contenido de la revisión salarial del Acuerdo Marco, de 3 de febrero de 1982, suscrita con fecha 4 de octubre de 1990, de una parte entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiestas, Baile y Discotecas de España, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo, en representación de los trabajadores del mismo, 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 de la citada revisión en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de enero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

COMISION NEGOCIADORA DE LA REVISION SALARIAL DEL ACUERDO MARCO ENTRE LA FEDERACION DE ASOCIACIONES PROVINCIALES DE EMPRESARIOS DE SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA Y LA FEDERACION ESPAÑOLA DE SINDICATOS PROFESIONALES DEL ESPECTACULO

Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España

ACTA

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 4 de octubre de 1990, se reúnen en la sede de la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, calle de José Ortega y Gasset, 17, cuarto, B, los señores que seguidamente se relacionan, en representación de la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo (FESPE), y la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, respectivamente, en relación con el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo Marco celebrado entre ambas Entidades el 3 de febrero de 1982.

ASISTENTES

Por FESPE

Asesores: Don Carlos Isaias Garzón Oliver y doña María Cruz Basanta García.

Por la Federación

Presidente: Don Gerardo J. Barredo Nevares.

Secretario general: Don Gregorio Pérez Fernández.

Vocales: Don Javier Urbasos Garzón y don Jesús Nuño de la Rosa y López Bravo.

Asesor: Don Jesús Garzán Sánchez.

Los señores reunidos, en su condición de representantes a todos los efectos de las Federaciones citadas, adoptan el siguiente Acuerdo para conocimiento de la Dirección General de Trabajo y correspondiente publicación en el «Boletín Oficial del Estado»:

«Establecida en el artículo 4.º del Acuerdo Marco, suscrito con fecha 3 de febrero de 1982, entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y la Federación Española de Sindicatos Profesionales del Espectáculo, la revisión de los conceptos retributivos, en cumplimiento de dicha cláusula, se acuerda incrementar en un 6,2 por 100, más 1 por 100, que en total supone un 7,2 por 100 anual, dichos conceptos retributivos, con vigencia a partir del 1 de julio de 1990.»

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las diecinueve horas del día y lugar anteriormente indicados, redactándose la presente acta, que acuerdan firmar y rubricar los Presidentes de ambas Entidades y los Asesores jurídicos.

1374 RESOLUCION de 16 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Defensa.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa que fue suscrito con fecha 14 de enero de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en el referido Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Defensa, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 16 de enero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

CAPÍTULO I.— ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.— Ámbito personal. El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la totalidad de los Centros y Establecimientos del Ministerio de Defensa y sus Organismos Autónomos.

Artículo 2.— Ámbito Territorial. Este Convenio se aplicará en todo el territorio nacional.

Artículo 3.— Ámbito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991, entendiéndose automáticamente denunciado un mes antes de esta fecha.

No obstante lo anterior, podrán revisarse, antes de la fecha de su expiración, aquellas materias que pudieran verse afectadas por acuerdos generales que se establezcan para el personal laboral de la Administración del Estado o por nuevas normas de carácter general.

Artículo 4.— Revisión Salarial. Con efectos de 1 de enero de 1991, las retribuciones establecidas en el presente convenio, salvo que en el mismo se prevea otra cosa, experimentarán automáticamente el incremento porcentual máximo que fije la Ley General de Presupuestos para 1991.

No obstante lo anterior, a partir de 1990 se aplicará una revisión salarial en el caso en que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio. Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las

retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos, respecto al IPC registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, cuando proceda, a partir de la desviación existente del IPC previsto y la tasa interanual de precios noviembre sobre noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 5.- Compensación y Absorción. Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán y compensarán a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1987, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

Todos aquellos conceptos retributivos que se vinieran percibiendo y que no aparezcan reflejados en este Convenio Colectivo, se respetarán como complemento personal transitorio que se absorberá, a razón de un 25% anual, en un período de cuatro años a partir del 1 de enero de 1991, con los incrementos retributivos generales anuales que se deriven de las revisiones salariales y Convenios Colectivos.

Artículo 6.- Condición más beneficiosa. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 7.- Comisión de interpretación, vigilancia y estudio (CIVE). 1.- A la firma del Convenio, quedará constituida una Comisión con la denominación del epígrafe (CIVE), compuesta por veinte miembros, designados en número de diez por cada una de las partes negociadoras; de ellos, al menos uno por cada parte deberá haber participado en las deliberaciones del presente Convenio.

2.- Esta Comisión asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del Convenio y los demás cometidos específicos que se le asignan en el mismo.

3.- Se reunirá, en sesión ordinaria, una vez cada tres meses y en sesión extraordinaria a instancia de cualquiera de las dos partes. En todo caso, la petición de convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días, con indicación de los asuntos a tratar.

4.- Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, dándose a los mismos la publicidad debida y necesaria. Cuando la Comisión estime que los acuerdos alcanzados han de ser de general conocimiento, propondrá su publicación en el Boletín Oficial de Defensa.

5.- Se crean en el seno de la CIVE las siguientes subcomisiones: clasificación, seguridad e higiene en el trabajo, régimen retributivo, formación y sistemas de ingresos y ascensos y cualquier otra que se estime necesaria.

CAPÍTULO II.- PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 8.- Orden de Provisión. La cobertura de vacantes de personal fijo de plantilla se efectuará por el

siguiente orden: reingreso, ascenso, traslado voluntario y por personal de nuevo ingreso, en la forma que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 9.- Reingreso. Los trabajadores procedentes de excedencia voluntaria con derecho al reingreso ocuparán, en el centro en el que prestaron sus servicios, la vacante que existiese de la categoría que ostentaban o, si lo solicitan de la inmediatamente inferior de su grupo profesional, con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.

Artículo 10.- Ascensos. 1.- Producida una vacante en un Establecimiento, ésta se cubrirá mediante promoción interna por ascenso.

Se exceptúan de lo previsto en el párrafo anterior las vacantes producidas por trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo y las que se originen por el propio ascenso.

2.- La promoción por ascenso se realizará mediante concurso o concurso-oposición, en las condiciones que se determinen en la convocatoria, entre los trabajadores fijos de plantilla del Establecimiento pertenecientes al mismo grupo profesional al que pertenezca la vacante convocada y, de quedar desierta, en segunda convocatoria, entre todos los trabajadores fijos de plantilla del Establecimiento.

3.- La convocatoria se efectuará por la Jefatura de Establecimiento, deberá insertarse en los tablones de anuncios del Centro y habrá de contener, al menos, lo siguiente:

- número de plazas con indicación de categoría y, en su caso, especialidad.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos de titulación y/o profesionales que deban reunir los aspirantes.
- Sistema de selección: concurso o concurso-oposición.
- Baremo por el que se calificará la fase de concurso y puntuación de las pruebas de la fase de oposición.
- Pruebas a realizar y programa de materias, que serán acordes con la plaza a cubrir.
- Plazo de admisión de solicitudes.

4.- Los procedimientos de ascenso se resolverán, mediante acuerdos adoptados por mayoría, por un Tribunal compuesto por un número impar de miembros, designados por la Jefatura del Establecimiento; de ellos, uno ejercerá funciones de Presidente y la mitad de los restantes serán propuestos libremente por el Comité o Delegados de Personal; en todo caso, estos vocales habrán de ser trabajadores con destino en Establecimientos de la misma provincia.

Todos los vocales del Tribunal gozarán de idénticos derechos y competencias.

5.- Corresponde al Tribunal:

- La fijación del calendario de celebración de las pruebas.
- La aplicación del baremo de méritos.
- La elaboración y calificación de las pruebas de acuerdo con las bases de la convocatoria.
- La propuesta de ascenso.
- Cualesquiera otras competencias que dimanen de la convocatoria.

6.- Los méritos a tener en cuenta en la fase de concurso se calificarán con arreglo al siguiente baremo:

- Hasta 60 puntos para méritos profesionales. Se tendrá en cuenta, para su valoración, el curriculum profesional, los conocimientos y la idoneidad en función del puesto de trabajo a cubrir.
- Hasta 20 puntos para méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir.
- Hasta 20 puntos para antigüedad en el Ministerio de Defensa.

7.- En la fase de oposición, habrán de superarse las pruebas teóricas y/o prácticas señaladas en la convocatoria, acordes con los conocimientos apropiados al puesto de trabajo a cubrir. Esta fase se valorará de cero a cien puntos, requiriéndose para superarla, obtener la mitad de ellos.

8.- El orden de clasificación será el resultante de la suma de las puntuaciones de ambas fases. En caso de igualdad, dirimirá la antigüedad en el Ministerio de Defensa.

9.- Será nula toda propuesta de ascensos que incluya un número de seleccionados superior al de plazas convocadas.

10.- Los ascensos no se harán efectivos ni originarán derecho ni obligación algunos hasta que sean aprobados por la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa.

11.- La Jefatura del Establecimiento comunicará al Comité o, en su caso, Delegados de Personal los términos de la convocatoria y el resultado de la misma en el momento en que, respectivamente, se produzcan.

Artículo 11.- *Traslados.* 1. A excepción de las vacantes que, conforme a lo previsto en el artículo 10, deban cubrirse por ascenso, todas las vacantes que se produzcan se cubrirán mediante concurso de traslados.

2.- Los concursos de traslado se convocarán con la periodicidad que demande el número de vacantes que se produzcan y, al menos, dos veces al año, publicándose en el Boletín Oficial de Defensa.

Los Jefes de Establecimiento deberán exponer en los tablones de anuncio del Centro estas convocatorias..

3.- Podrán participar en los concursos de traslado que se convoquen los trabajadores fijos de plantilla optando

a las vacantes de su misma categoría y en su caso, especialidad; dichos trabajadores podrán igualmente, solicitar las vacantes de inferior categoría de su grupo laboral, renunciando en este caso, a sus retribuciones y categoría y asumiendo los derechos y obligaciones de la nueva.

4.- El concurso será resuelto, mediante acuerdos adoptados por mayoría, por un Tribunal compuesto por un número impar de miembros designados por la Dirección General de Personal; de ellos, uno ejercerá funciones de Presidente, y la mitad de los restantes serán propuestos libremente por los Sindicatos firmantes, de entre trabajadores del Ministerio de Defensa.

Todos los vocales del Tribunal gozarán de idénticos derechos y competencias.

5.- Para la resolución del concurso se aplicará el siguiente baremo de méritos:

- El 40% para méritos profesionales. Se tendrá en cuenta, para su valoración, el curriculum profesional, conocimientos e idoneidad en función del puesto de trabajo a cubrir.
- El 20% para méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir.
- El 20% para antigüedad en el Ministerio de Defensa.
- El 20% para circunstancias personales debidamente acreditadas, efectuándose, singularmente, una evaluación cualificada de la previa residencia obligada del cónyuge y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad.

6.- En cualquier caso, las solicitudes formuladas por los trabajadores afectados por cierres de Establecimientos o reducción de sus Cuadros Numéricos tendrán prioridad absoluta sobre el resto de las solicitudes.

7.- Formulada la correspondiente propuesta por el Tribunal, los traslados se acordarán por resolución de la Dirección General de Personal, que se publicará en el Boletín Oficial de Defensa y que se deberá exponer, por los Jefes de Establecimiento, en los tablones de anuncios de los Centros.

8.- El trabajador deberá efectuar su presentación en el nuevo destino en el plazo máximo de dos días, cuando el Centro al que se traslade se encuentre dentro de la misma ciudad; en el de diez, cuando se halle en distinta localidad, dentro de la Península, Ceuta y Melilla; y en el de veinte, cuando se realice a/o desde Centros de Baleares o Canarias. Los plazos indicados se computarán a partir de la fecha en que, por el Jefe del Establecimiento, se notifique oficialmente al trabajador el traslado concedido.

Las retribuciones devengadas por el trabajador durante los plazos fijados para efectuar su presentación, serán abonadas por el Establecimiento a que vaya trasladado y al que se remitirá, a la mayor urgencia, la documentación personal del referido trabajador.

Artículo 12.- Reserva de Plazas. Cuando características o circunstancias especiales del servicio así lo requieran, la Dirección General de Personal podrá reservar, de las plazas vacantes a cubrir por traslado voluntario que correspondan a categorías superiores y/o especialidades singulares, un porcentaje, que no podrá exceder del 25 por 100, para su provisión por personal de nuevo ingreso. Dentro de dicho porcentaje, también podrán reservarse plazas para cubrir por acceso directo en supuestos singulares y excepcionales. En uno y otro caso se dará cuenta motivada a la CIVE.

Artículo 13.- Personal de nuevo ingreso. Conscientes las partes firmantes de las específicas peculiaridades cuantitativas y cualitativas que concurren en el Ministerio de Defensa convienen:

1. En aquellos supuestos en que los puestos de trabajo a cubrir, a juicio de la Dirección General de Personal, exijan una rápida tramitación para su cobertura al objeto de mantener debidamente atendidos los servicios de los Centros, la contratación se regirá por lo dispuesto en la Orden Ministerial 12/1985, de 6 de marzo, e Instrucciones que se dicten para su desarrollo.

A estos efectos, la cobertura de vacantes se realizará mediante el sistema de concurso, concurso-oposición u oposición libre y será objeto de convocatoria pública.

2. La convocatoria, que se realizará, según el ámbito a que se refiera, por la Dirección General de Personal o por la Jefatura del Establecimiento, deberá respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad y habrá de contener lo siguiente:

- Número de plazas a cubrir con indicación de categoría y, en su caso, especialidad.
- Jornada de trabajo.
- Centro de trabajo y residencia.
- Requisitos de titulación y/o profesionales que deban reunir los aspirantes.
- Sistema de selección.
- Baremo por el que se calificará la fase de concurso y puntuación de las pruebas de la fase de oposición.
- Pruebas a realizar y programas de materias.

3. La Dirección General de Personal o la Jefatura del Establecimiento, según los casos, comunicará, respectivamente, a la CIVE, Comité o Delegados de Personal los términos de la convocatoria y el resultado de la misma en el momento en que una y otro se produzcan.

4. Las pruebas selectivas se resolverán, mediante acuerdos adoptados por mayoría, por un Tribunal compuesto conforme a lo señalado en los artículos 11.4 y 10.4 según se trate, respectivamente, de convocatorias realizadas por la Dirección General de Personal o por la Jefatura de un Establecimiento.

5. Los méritos a tener en cuenta en la fase de concurso se calificarán con arreglo al siguiente baremo:

Hasta 70 puntos, para méritos profesionales.

Hasta 30 puntos, para méritos académicos.

7. Las vacantes que no revistan las peculiaridades determinadas en el número 1 de este artículo pasarán a formar parte de la Oferta anual de empleo público de la Administración del Estado, que deberá realizarse según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Artículo 14.- Forma del contrato. 1. Todos los contratos de trabajo, que deberán ser previamente autorizados por la Secretaría de Estado de Administración Militar, se formalizarán por escrito en los modelos establecidos e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo aplicable o disposición normativa a la que queda acogida la relación laboral, así como la categoría profesional y, en su caso, especialidad, periodo de prueba, jornada de trabajo, centro, residencia y cualesquiera otras obligaciones y derechos que deban precisarse.

2. En el contrato deberá incluirse una cláusula en la que constará que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el incumplimiento de la misma supondrá la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto que viniera desempeñando.

3. Una vez suscrito cada contrato, la Jefatura del Establecimiento, en los términos y condiciones previstos legalmente, remitirá una copia básica del mismo a la representación legal de los trabajadores de la provincia correspondiente.

Artículo 15.- Contrataciones de duración determinada. El Ministerio de Defensa podrá acogerse a cualquiera de las modalidades de contratación previstas por la legislación vigente y, en consecuencia, atenderá a la duración, tramitación y demás requisitos que en la misma se establezcan. La selección del personal se hará en base a los principios de publicidad, igualdad e idoneidad profesional, que deberá ser acreditada objetivamente cuando las circunstancias y motivaciones de la contratación lo permitan, de acuerdo con lo establecido en el art. 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, e Instrucciones al respecto que se dicten para su desarrollo.

La contratación que se efectúe por una duración de seis o más meses se hará mediante el sistema de concurso o concurso-oposición en los términos previstos en el artículo 13, salvo necesidad de provisión urgente e inaplazable en cuyo caso se dará cuenta motivada al Comité o Delegado de Personal.

Artículo 16.- Período de Prueba. El personal que ingrese en el Ministerio de Defensa quedará sujeto a un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de tres meses para el personal titulado, de un mes para el cualificado y de quince días para el no cualificado, quedando interrumpido este período por el tiempo en que el trabajador se encuentre en incapacidad laboral transitoria.

El período de prueba deberá hacerse constar expresamente en el contrato de trabajo que por escrito se formalice con el trabajador.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que correspondan a su categoría

profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla. No obstante, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.- *Clasificación.* 1. El Personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías profesionales que se definen en el Anexo I. .

2. El acoplamiento en los grupos y categorías profesionales que en este Convenio se configuran se hará teniendo en cuenta la integración inicial prevista desde las categorías de origen, según consta en el Anexo II, y en función de las tareas que efectivamente se realicen.

La propuesta de acoplamiento se desarrollará por la Subcomisión de clasificación de la CIVÉ.

Artículo 18.- *Trabajos de superior e inferior categoría.* 1. El Ministerio de Defensa, por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan necesidades del servicio excepcionales y perentorias, podrá encomendar a sus trabajadores, dentro del grupo profesional en el que estén encuadrados, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior de la misma especialidad a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos; cuando se prevea para un período superior a tres meses o exceda de hecho de éste, se precisará informe previo del Comité o Delegado de Personal y autorización de la Secretaría de Estado de Administración Militar.

Si, superados estos plazos, existiera un puesto de trabajo vacante de la categoría y especialidad indicadas, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el presente Convenio.

2. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

3. El mero desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior nunca consolidará el salario ni dicha categoría. A los efectos previstos en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar una categoría superior o modificarla será el de concurso de ascenso establecido en el presente Convenio.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ministerio de Defensa precisara destinar a un trabajador, dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, a tareas correspondientes a una categoría inferior de la misma especialidad a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes

dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 19.- *Plan de formación y perfeccionamiento.* 1. En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Establecimientos remitirán a la Subdirección General de Personal Civil (Sección Laboral), información detallada de las necesidades que, en orden al mejor cumplimiento de sus fines, se refieran a la formación profesional de sus trabajadores.

La CIVÉ, a la vista de los datos recibidos, estudiará las necesidades reales y propondrá un plan general de formación profesional con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Se dará prioridad a los trabajadores procedentes de Centros cerrados o cuyo cierre se prevea, o en los que se haya procedido a la reducción de su Cuadro Numérico, a fin de adaptarlos a otras actividades que puedan ser realizadas en el lugar de su residencia.
- b) La formación profesional correrá siempre a cargo del Ministerio de Defensa.
- c) Cuando los cursillos o período de formación deban desarrollarse en el propio Establecimiento, se llevará a cabo dentro de las horas de trabajo; en otro caso, se seguirá el horario que establezca el Centro que imparta las enseñanzas, computándose el tiempo utilizado como jornada de trabajo.

El referido plan se establecerá sin perjuicio de la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para todos los trabajadores de la Administración del Estado. A tal efecto, se harán las gestiones correspondientes ante el Instituto Nacional de Administraciones Públicas e Instituto Nacional de Empleo para propiciar que los citados Organismos impartan y realicen cursos de formación para personal laboral del Ministerio de Defensa.

2. El Ministerio de Defensa propiciará, en la medida de lo posible, que la manipulación y reparación de los aparatos de nueva tecnología en los contratos que suscriba, se lleve a cabo por personal laboral especializado a su servicio, al que se impartirán los cursos necesarios para conseguir un eficaz desempeño en dicho cometido.

3. Con independencia de lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán acordar con las Jefaturas de Establecimiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, la organización de cursos de reconversión profesional para

transformación o modificación de los cometidos del Centro con el fin de asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo y de capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo; la elaboración de las listas de asistentes se efectuará por la Jefatura del Centro, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 20.- Compromiso de permanencia. Cuando el trabajador, de conformidad con lo señalado en el artículo anterior o en virtud de acuerdos particulares, haya recibido una especialización profesional con cargo al Ministerio de Defensa para poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos específicos, vendrá obligado a permanecer en activo a su servicio durante un plazo igual al doble, el triple o el cuádruplo del tiempo invertido en la formación según ésta se haya realizado en Centros propios del Ministerio de Defensa, en otros centros nacionales o en centros extranjeros, respectivamente, con el límite máximo de dos años en todo caso. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo señalado, vendrá obligado a satisfacer una indemnización de daños y perjuicios equivalente a las retribuciones totales que debería percibir por el período incumplido.

CAPÍTULO V.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 21.- Jornada laboral. La jornada laboral se establece en 1.711 horas de trabajo en cómputo anual, equivalente a 37 horas, 30 minutos semanales. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de cada Establecimiento.

En aquellos Centros en que la organización del trabajo exija la implantación de un sistema de turnos, el horario de la jornada laboral podrá computarse en ciclos superiores al semanal para posibilitar el normal funcionamiento de los servicios.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo.

Artículo 22.- Horas extraordinarias. 1. El Ministerio de Defensa se compromete, como medida para lograr un mayor fomento de empleo, a suprimir la prestación de trabajo en horas extraordinarias.

2. Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, pero no superen las 40 semanales, se compensarán en tiempo de descanso de igual duración al rebasado, computándose por días completos su acumulación; las que excedan de 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.826 horas, se abonarán como extraordinarias, sin que en ningún caso las mismas puedan exceder de 80 horas anuales, salvo razones justificadas de fuerza mayor.

En cualquier caso, el Comité o, en su caso, Delegados de Personal, habrán de emitir informe en este tema.

Artículo 23.- Calendario laboral. Sobre la base de los criterios establecidos en los anteriores artículos, los Jefes de Establecimiento, de acuerdo con los Comités o Delegado de Personal en su caso, elaborarán el calendario laboral para cada año natural que regirá en cada Centro de trabajo y del que se dará traslado a la Subdirección General de Personal Civil (Sección Laboral) para su conocimiento.

Artículo 24.- Trabajo en festivos. El trabajo que haya de realizarse en días festivos, que no sean domingos, supondrá el derecho a disfrutar, a opción del trabajador, de:

- Dos días de descanso por cada festivo trabajado, o
- Un día de descanso y el recargo del 50 por 100 del salario/día.

Por razones de organización, en ambos supuestos, estos días de descanso se disfrutarán en la misma semana del festivo o en las tres siguientes.

El mismo régimen se aplicará respecto a los terceros domingos si, por razón de organización del trabajo, viniese obligado el trabajador a prestar sus servicios, excepcionalmente, durante tres domingos consecutivos.

Artículo 25.- Tiempo de bocadillo. El personal laboral al servicio del Ministerio de Defensa disfrutará una pausa en la jornada de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de ésta, por un período de treinta minutos computable como de trabajo efectivo.

Artículo 26.- Tiempo de comida. En los casos en que se establezca el régimen de jornada partida, el tiempo para efectuar la comida se fijará, de común acuerdo, entre el Jefe del Establecimiento y el Comité o Delegados de Personal, en su caso.

CAPÍTULO VI.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27.- Vacaciones anuales.

1. Duración y período de disfrute.

- a) Todo el personal tendrá derecho a una vacación anual retribuida, que será de un mes de duración o la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. Dicho período, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrá dividirse en dos partes, a petición del trabajador, ninguna de ellas inferior a siete días.

No obstante lo anterior, el personal laboral que preste sus servicios en Centros docentes hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el período de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio dictaminen lo contrario, garantizándose, en

todo caso, un mes de vacaciones al igual que al resto del personal de dichos Centros que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

- b) Por acuerdo entre el Jefe del Establecimiento y el Comité o Delegados de Personal, en su caso, se fijarán los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de las actividades laborales.
- c) La elección del turno de vacaciones se realizará en forma rotativa, respetando, en todo caso, el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con las vacaciones escolares.
- d) El calendario de vacaciones se fijará en cada Establecimiento de modo que cada trabajador conozca las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación a la de comienzo de aquéllas.

2. Interrupción de vacaciones

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute el trabajador sufriera enfermedad o accidente debidamente justificados mediante parte de baja del facultativo de la Seguridad Social, que deberá remitir a la Jefatura del Establecimiento a la mayor urgencia y, posteriormente, el correspondiente al alta médica.

La continuación posterior de su disfrute en los días que correspondan deberá efectuarse dentro del año natural y, de no ser posible, antes del mes de marzo del siguiente, sin que en ningún supuesto pueda dar lugar a compensación económica.

La fecha en que el trabajador solicite tal disfrute quedará supeditada a las necesidades del servicio, por lo que habrá de comunicar aquélla a la Jefatura del Establecimiento, con la debida antelación, a fin de hacer efectivo su derecho en los términos expuestos.

Artículo 28.- Permisos retribuidos. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en caso 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 será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y cuatro cuando el traslado sea a distinto municipio.
4. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, no excediendo de diez al año.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse

documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda 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.

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 a un mismo tiempo.
7. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando la naturaleza del servicio impidiese la cesación de su prestación durante estos días, se aplicará lo previsto en el art. 24 del presente Convenio.
8. Seis días fraccionados cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y, en todo caso, su disfrute efectivo en las fechas solicitadas por el trabajador quedará supeditado a las necesidades de cobertura del servicio.
9. Los trabajadores del Ministerio de Defensa disfrutarán permiso retribuido con motivo de Semana Santa y Navidad, dentro de los turnos que a tal fin pueda establecer la Jefatura del Establecimiento, siempre que se conceda con carácter general para el resto del personal del mismo Establecimiento, con la misma duración que éste.

Artículo 29.- Licencias sin sueldo. 1. Los trabajadores que hayan cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrán solicitar licencia sin sueldo por una duración no inferior a quince días naturales ni superior a un año.

2. Dichas licencias se concederán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Las solicitudes, dirigidas al Director General de Personal, deberán presentarse ante la Jefatura del Establecimiento con una anticipación mínima de dos meses a la fecha de inicio de su disfrute.
- b) En el plazo de cinco días posteriores a la presentación de la solicitud, el Jefe del Establecimiento emitirá informe motivado sobre la misma atendiendo, especialmente, a su incidencia o no en las necesidades del servicio.
- c) Al término del plazo anterior, el Jefe de Establecimiento remitirá el expediente a la Dirección General de Personal o, si se informe es negativo, solicitará del Comité que emita el suyo. El informe del Comité deberá presentarse en el plazo de cinco días, entendiéndose que

renuncia a su derecho a hacerlo si no lo formula en este plazo.

- d) Recibido el expediente, al que se adjuntará en su caso por la Jefatura del Establecimiento el informe emitido por el Comité, la Dirección General de Personal dictará resolución que deberá ser notificada al interesado en plazo inferior a los dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud, entendiéndose concedida la licencia si no se cumple dicho plazo.

3. La duración acumulada de las licencias no podrá exceder de seis meses cada tres años.

CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES

Artículo 30.- *Retribuciones básicas.* Las retribuciones básicas están constituidas por el salario base y el plus convenio, cuya cuantía mensual aparece en el Cuadro de Retribuciones del Anexo V a este Convenio.

Artículo 31.- *Complementos salariales.*

1. Cargo o función

Durante el período de vigencia del convenio, la CIVE elaborará una propuesta de relación de puestos de trabajo a los que se asignará, cualquiera que sea su titular, un complemento específico en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad o cualquier otra circunstancia que implique un nivel de exigencia superior al normalmente requerido de los demás trabajadores de la misma o distinta categoría.

En tanto se apruebe dicha propuesta, no se concederá ningún nuevo complemento por cargo o función que sólo se abonará, en las cuantías que figuran en el Anexo V, a los trabajadores que viniesen percibiéndolo, quedando, en todo caso, congelado en su valor a 31 de diciembre de 1990.

2. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

- a) Las partes firmantes convienen en la necesidad de rigORIZAR al máximo los criterios de este complemento que deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por lo que la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las causas que la motivan, de forma que, suprimidas éstas, dejará de abonarse este complemento. Su cuantía mensual fija será la que aparece recogida, para cada categoría laboral, en el Cuadro de Retribuciones del Anexo V.
- b) Para su percepción, será preciso que la dedicación al puesto tóxico, peligroso o excepcionalmente penoso tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos, se presume continuada la dedicación de un horario superior a la media jornada a tareas de este tipo.

Cuando el trabajo efectuado en el puesto de trabajo no tenga carácter habitual y continuado, se percibirá este complemento en proporción al tiempo de exposición, en razón a los días y horas en que se desempeñen labores en dicho puesto.

- c) Las propuestas motivadas que se formulen para el reconocimiento de este complemento deberán ser elevadas a la Secretaría de Estado de Administración Militar en unión del informe del Comité de Seguridad e Higiene del Establecimiento.
- d) La concesión de este complemento caducará necesariamente al término del año natural en el que fue reconocido, salvo prórroga que habrá de solicitarse con tres meses de antelación.

3. Turnicidad

Se abonará un plus en la cuantía que figura en el Anexo V por jornada trabajada cuando, por necesidades de la producción o del servicio prestado, sea preciso establecer, habitual o temporalmente, un turno rotativo de modo que los trabajadores vengán obligados a trabajar en dos o tres turnos rotando en los mismos por períodos semanales.

Cualquier otro tipo de turno rotativo, ya sea por no referirse a los normales horarios de mañana, tarde y noche, ya sea por una distinta duración del ciclo en los cambios de turno, podrá dar lugar al reconocimiento de este plus si previamente se ha obtenido la expresa autorización de la Secretaría de Estado de Administración Militar y ha sido aprobado su abono.

En los Establecimientos que actualmente tienen organizado el trabajo en turnos fijos, sólo podrán éstos transformarse en rotativos con la previa autorización de la Secretaría de Estado de Administración Militar que, en su resolución, acordará también si procede o no el abono del plus de turnicidad.

4. Destino hospitalario

En atención a la especial naturaleza del trabajo en los centros hospitalarios, tanto en función de los puestos de trabajo como de sus circunstancias ambientales, se establece, con carácter general y en favor del personal de los mismos, un complemento por destino hospitalario en la cuantía mensual que se señala en el Cuadro de Retribuciones del Anexo V. Su valor quedará congelado, en todo caso, a 31 de diciembre de 1990.

Este complemento lo percibirán los trabajadores destinados en centros hospitalarios, considerándose como tales los de internamiento de enfermos, quedando expresamente excluidos los de tratamiento ambulatorio.

Si, en atención a las características de puestos de trabajo en concreto, se reconociese a personal destinado en centros hospitalarios el complemento por trabajos tóxicos, peligrosos o penosos, en las condiciones referidas en el punto 2 de este artículo, la percepción del mismo será incompatible con el complemento regulado en este apartado.

5. Nocturnidad

Este plus retribuye las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el sueldo se haya establecido atendiendo a un trabajo que deba ser nocturno por su propia naturaleza. Se abonará en la cuantía mensual que se establece en el Anexo V de este Convenio.

6. Pagas extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

7. Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio, la realización de horas extraordinarias estructurales y las efectuadas en casos de fuerza mayor serán abonadas con un recargo del 75%, salvo que el trabajador opte por su compensación con un tiempo de descanso de doble duración al de las horas extraordinarias.

En cualquier caso, el Comité o Delegados de Personal, habrán de emitir informe en este tema.

El incremento del 75 por 100 se computará sobre el salario hora, conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}}{\text{Salario/hora}} = 1.826$$

8. Antigüedad

Con carácter general se establece un complemento de antigüedad constituido por una cantidad fija según figura en el Cuadro de Retribuciones del Anexo V, que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

9. Residencia

Los trabajadores que presten sus servicios en Establecimientos radicados en Ceuta y Melilla tendrán derecho a un plus de residencia en las condiciones establecidas para el resto del personal de la Administración.

Los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia, lo conservarán con carácter no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Artículo 32.- Forma de pago. El abono de las retribuciones se hará en la forma que convengan, los representantes de los trabajadores y las Jefaturas de los Establecimientos. Cuando el abono no se haga en metálico, el Establecimiento concederá, previo acuerdo con el Comité o Delegados de Personal, en su caso, el tiempo necesario para su cobro por el titular dentro de la jornada laboral.

Artículo 33.- Recibo de salarios. Todos los Establecimientos deberán entregar a los trabajadores que de los mismos dependan, junto con las retribuciones, un documento o recibo justificativo e individual que consignará el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refieran tales retribuciones, con especificación clara y debidamente diferenciada de las retribuciones básicas y, en su caso, los complementos salariales, indicando igualmente las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 34.- Indemnizaciones por razón del servicio. Las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores como consecuencia de la realización de comisiones de servicio, se registrarán por lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, anticipándose por los Establecimientos, como mínimo, el 80% de su importe.

CAPÍTULO VIII.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**Artículo 35.- Excedencias.****1. Excedencia Voluntaria**

Los trabajadores con al menos un año de servicios efectivos podrán solicitar su pase a excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco. El derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse nuevamente en excedencia sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior.

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar expresamente su reincorporación antes de finalizar el plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso. Tendrá derecho preferente a ocupar en el Establecimiento de procedencia la primera vacante que se produzca en su misma categoría o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior de su grupo profesional con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última. En el supuesto de que no hubiera vacante en su Centro de origen, el trabajador procedente de excedencia voluntaria, una vez concedido el derecho al reingreso, podrá solicitar cualquiera de las vacantes de su categoría que se publiquen para curso de traslado entre el personal laboral del Ministerio de Defensa, en igualdad con el resto de los trabajadores.

2. Excedencia por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al

cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad; el derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado discapaz. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3. Excedencia por incompatibilidad

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por puesto de trabajo distinto al que contractualmente desempeñe en el Ministerio de Defensa o sus Organismos Autónomos, pasará a la situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio; permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará, mientras se mantenga la incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante de su categoría que hubiera o se produjera en su centro de procedencia, o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior de su grupo profesional con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.

Desaparecida la causa de incompatibilidad sin haber solicitado el reingreso, la solicitud deberá formularse en el plazo máximo de un mes, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso.

4. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, quedando extinguida su relación laboral si así no lo hiciese.

Artículo 36.- Maternidad. En el supuesto de parto quedará suspendido el contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado

período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Artículo 37.- Adopción. En el supuesto de adopción, si el hijo es menor de nueve meses, la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y cómputo de antigüedad, tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 38.- Servicio Militar. Durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, quedará suspendido el contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, reconocimiento de antigüedad y abono de las pagas extraordinarias reglamentarias. Finalizado el cumplimiento del servicio, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de dos meses, quedando extinguida su relación laboral si así no lo hiciese.

Artículo 39.- Ejercicio de cargo público o sindical. Se suspenderá el contrato de trabajo por el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de

acuerdo con los Estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

Artículo 40.- Privación de libertad. Se suspenderá el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. El trabajador, concluida la privación de libertad, deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes, quedando extinguida su relación laboral si así no lo hiciese.

CAPÍTULO IX.- CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS

Artículo 41.- Cierre o reducción de cuadro numerico. 1. En el supuesto de cierre o reducción de Cuadro Numérico de un Establecimiento por decisión del Ministerio de Defensa, se adoptarán por el mismo las medidas pertinentes a fin de:

- a) Colocar a la mayor brevedad posible, y en su totalidad, a los trabajadores afectados en otros Establecimientos Militares, preferentemente de la misma localidad o provincia, respetando su categoría laboral o, en su defecto, las retribuciones básicas correspondientes a la misma.
- b) Realizar, en su caso, ante la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, ante la

Administración de las Comunidades Autónomas y la Administración Local, así como ante los Organismos de ellas dependientes, las oportunas gestiones encaminadas a conseguir la ocupación de los referidos trabajadores en los Centros y Dependencias de aquéllas.

2. A fin de adoptar las medidas de carácter laboral contempladas en éste y en el siguiente artículo, se informará a la representación de los trabajadores, con una antelación de tres meses, la decisión del cierre del Establecimiento o reducción de su Cuadro Numérico.

3. La CIVE velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados sobre este tema y hará su seguimiento, ocupándose además del estudio de otras soluciones alternativas, tales como jubilaciones anticipadas, bajas incentivadas y otras de naturaleza análoga.

Artículo 42.- *Derechos de los trabajadores.* Los trabajadores afectados por el cierre o reducción del Cuadro Numérico de un Establecimiento tendrán derecho:

- a) A percibir, hasta su colocación, sus retribuciones correspondientes por un plazo máximo de un año.
- b) Al traslado, durante dicho plazo, a cualquier Centro del Ministerio de Defensa, con prioridad absoluta sobre el resto de los trabajadores, y con reconocimiento de su categoría laboral, o en su defecto de las retribuciones básicas asignadas a la misma.
- c) Extinguida su relación laboral al no haber obtenido un puesto de trabajo en el transcurso del año a que se refiere el apartado a), conservarán un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan. Este reingreso se valorará especialmente como mérito preferente a la provisión que pudieran optar.

CAPÍTULO I.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.- *Disposición General.* Los trabajadores podrán ser sancionados, mediante la resolución correspondiente, en virtud del incumplimiento de sus obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44.- *Faltas.* 1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

2. Son faltas leves:

- 1.- La incorrección con el público y con los compañeros.

- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Son faltas graves:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al personal del Establecimiento.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo se deriven o puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco y menos de 10 días al mes.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 11.- La negligencia que cause o pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- 12.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- 13.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 14.- Incumplimiento de los plazos u otra disposición del procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 15.- 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.

4. Son faltas muy graves:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta no justificada de asistencia al trabajo durante más de tres días al mes.
- 5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 45.- Sanciones. 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.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de un año a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2. Para la aplicación de estas sanciones se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Establecimiento.

3. Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta penal.

Artículo 46.- Procedimiento sancionador. 1. La imposición de una sanción por falta leve corresponde al Jefe del Establecimiento. Para su imposición, será preciso que, en el plazo máximo de seis días desde que tuvo conocimiento de la falta, formule una propuesta motivada de la que dará

traslado al trabajador afectado y al Comité o Delegado de Personal, en su caso, para que, en el plazo de tres días hábiles, formulen respectivamente las alegaciones que estimen convenientes.

La sanción deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, al interesado y al Comité o Delegados de Personal.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo que se establece en los números siguientes de este artículo.

3. El plazo para resolver el expediente no será superior a tres meses, prorrogables por otros tres por causas justificadas.

4. En casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, se podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo y sueldo del interesado, oído éste y dando cuenta al Comité o Delegados de Personal. Si adoptada la suspensión de empleo y sueldo se hace precisa la prórroga de tres meses para

resolver el expediente, la confirmación de la suspensión provisional corresponde a la Dirección General de Personal que, junto al informe del Jefe del Establecimiento, también solicitará informe al Comité o Delegados de Personal.

5. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: incoación, desarrollo y conclusión.

a) Fase de incoación.- La incoación del expediente disciplinario se ordenará por el Jefe del Establecimiento.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador presuntamente implicado.
- Designación de instructor, que no podrá ser la persona que propuso la incoación del expediente o denunció la presunta falta.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo al instructor, trabajador afectado y Comité o Delegados de Personal.

b) Fase de desarrollo.- El instructor, que podrá nombrar a un secretario, ordenará cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes en orden a esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

Cuando en las actuaciones el instructor llamare a declarar al expedientado, éste podrá estar acompañado de un miembro del Comité o Delegado de Personal y/o su representante legal.

Durante esta fase, el expedientado podrá proponer al instructor la práctica de aquellas pruebas que considere oportunas, correspondiendo a éste la admisión de las que considere procedentes.

- c) Fase de conclusión.- Finalizada la fase anterior, el instructor redactará el oportuno pliego de cargos, que notificará al expedientado y al Comité o Delegado de personal para que, en el plazo de cinco días, formulen las alegaciones que estimen convenientes, pudiendo solicitar que se les dé vista también de lo actuado.

El instructor, teniendo en cuenta el resultado de todas las actuaciones y pruebas practicadas así como de las alegaciones formuladas, elevará una propuesta motivada de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.

6. Concluido y recibido el expediente, la autoridad sancionadora, que será la misma que ordenó la incoación del expediente, dictará la resolución que proceda.

La imposición de las sanciones de despido y de traslado forzoso corresponderá, en todo caso, al Director General de Personal, a quien el Jefe de Establecimiento remitirá el expediente con su informe.

7. La resolución que se adopte deberá notificarse, por escrito y con acuse de recibo, al interesado y al Comité o Delegados de Personal.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

8. En virtud de la naturaleza singular de los hechos, transcendencia de las conductas u otras circunstancias extraordinarias, el Director General de Personal, o persona en quien delegue, podrá avocar las atribuciones y competencias que en este artículo se atribuyen a los Jefes de Establecimiento.

Artículo 47.- *Cancelación de las faltas.* Todas las faltas y sanciones se anotarán en la ficha matrícula del trabajador afectado, pero se cancelarán a los tres meses las leves, al año las graves y a los dos años las muy graves; en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso o a concurrir a pruebas selectivas que constará hasta su cumplimiento; de dicha cancelación se expedirá a petición del interesado la certificación correspondiente.

Los plazos para la cancelación empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

Artículo 48.- *Prescripción de las faltas.* 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 Jefatura del Establecimiento 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 o preliminar del que pueda instruirse, 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.

Artículo 49.- *Denuncias.* Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, a la consideración debida a su dignidad humana o a su condición laboral. Por la Autoridad Competente se abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente que proceda.

CAPÍTULO XX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 50.- *Disposiciones Generales.* Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia, el Ministerio de Defensa procederá a:

- Implantar en sus Centros la pertinente política de seguridad e higiene en el trabajo.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma, a través de los Comités o Delegados de Seguridad e Higiene.
- Establecer servicios médicos de empresa.

Artículo 51.- *Política de 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 a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Organismos internos y específicos de participación de esta materia, ésto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2. El Ministerio de Defensa está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Organismos y Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y 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 acaecidos en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad e higiene 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 las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para poner en práctica sistemas de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, así mismo, 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 Centros y Organismos del Ministerio de Defensa 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 de sistemas de seguridad, detección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Se procederá a la supresión de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que, mediante la pertinente resolución del Organismo Superior competente, se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

Artículo 52.- *Planes y programas.* 1. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo comprenderán las acciones siguientes:

- a) Programas de formación: Se desarrollarán, cada año, tres acciones educativas, correspondientes a las líneas de riesgos que se determinen dentro de los programas formativos que elabore el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los destinatarios de estas acciones educativas serán miembros de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de trabajo; una vez capacitados, actuarán como monitores en sus propios Centros de trabajo, a fin de conseguir el máximo efecto multiplicador de la acción educativa desarrollada.

Los cursos tendrán una duración variable de quince a veinticinco horas lectivas, según temática, se impartirán a grupos de cuarenta

alumnos como máximo, en los locales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se programarán a lo largo de cada año, en el 1º, 2º y 4º trimestres.

- b) Programas de evaluación de riesgos: Se desarrollarán, durante los años 1990 y 1991, cuantos "estudios de evaluación de riesgos" sean propuestos por los distintos Centros de trabajo en los que se estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Efectuada esta programación, a integrar en el programa general de actividades del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los técnicos del mismo efectuarán las visitas y estudios que se consideren necesarios, de forma participativa con los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene y de los propios trabajadores, y emitirán el informe correspondiente, que deberá incluir:

- Una evaluación del tiempo y grado de riesgos existentes.
- Una propuesta de medidas preventivas, que permita la máxima mejora posible en las condiciones de trabajo.

Como complemento de esta acción, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo proporcionará, además, la documentación técnica específica de que se disponga, a fin de que los propios interesados puedan conocer mejor sus riesgos y actuar en su prevención.

- c) Programas de promoción y difusión: En la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias necesarias a tal efecto, el Ministerio de Defensa, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaborará soportes y medios audiovisuales específicos por líneas de riesgos, para la difusión de la prevención de riesgos entre todo el personal implicado.

2. El Ministerio de Defensa facilitará a todos los trabajadores las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales serán valorados por el Comité de Seguridad e Higiene del Establecimiento.

Asimismo, proporcionará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo que por sus características así lo requieran. Para la fijación de tales puestos de trabajo, número de prendas que corresponda y su renovación, será oído el Comité de Seguridad e Higiene del Establecimiento.

Si en alguna Unidad Administrativa, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, se exige vestir uniforme a alguno de los trabajadores, se proporcionará a los mismos, cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano.

El Establecimiento se encargará de la limpieza de aquellas prendas que, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, estén en tal grado impregnadas de productos tóxicos o peligrosos que puedan suponer peligro excepcional de efectuarse en los propios domicilios de los trabajadores correspondientes.

3. La trabajadora en estado de gestación podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que, mediante certificación médica, se acredite que la permanencia en el habitual supusiera peligro para la vida o integridad del feto.

Artículo 53.- Comités de Seguridad e Higiene. 1. De conformidad con lo establecido en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, en los Centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores fijos se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por igual número de representantes de la Jefatura y de los trabajadores, presidido por el Jefe del Establecimiento o persona en quien delegue, siendo designada la representación de los trabajadores en el mismo por el Comité correspondiente.

En el desempeño de su cometido el Comité de Seguridad e Higiene ejercerá las funciones y competencias que le atribuye la normativa vigente.

2. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene dispondrán, para el desempeño estricto de sus funciones en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de un crédito horario de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de entre 101 y 250 trabajadores, diez horas mensuales.

Centros de entre 251 y 500 trabajadores, 20 horas mensuales.

Centros de entre 501 y 1.000 trabajadores, 60 horas mensuales.

Centros de más de 1.000 trabajadores, 120 horas mensuales.

El crédito de horas indicado en el párrafo anterior corresponde al conjunto de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores, sea cual sea el número de los mismos en el Comité correspondiente.

En el cómputo de este crédito horario no se incluirá el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 54.- Servicios médicos de empresa. Se procederá gradualmente a la implantación de Servicios Médicos de Empresa en todos los Establecimientos, dando cumplimiento a la legislación vigente en la materia. En tanto no se alcance este objetivo, deberá efectuarse, al menos, un reconocimiento médico anual del personal, bien directamente con los medios propios del Ministerio de Defensa, bien mediante servicios concertados con otros Organismos.

CAPÍTULO XII.- FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACIÓN

Artículo 55.- Fomento del empleo. En el marco de la política de fomento del empleo desarrollada por el Gobierno, el Ministerio de Defensa

- a) Velará por la igualdad de trato entre todos los trabajadores a su servicio y, especialmente, garantizará la ausencia de discriminación por razón de sexo.
- b) Reservará hasta un 2 por 100 de las plazas convocadas para personal de nuevo ingreso para personas con discapacidades psíquicas o físicas siempre que las características de los puestos de trabajo así lo permitan.
- c) Autorizará la celebración de contratos en prácticas y para la formación en aquellas especialidades y en aquellos Centros cuyas características, o las del mercado de trabajo, así lo permitan o aconsejen.

Artículo 56.- Jubilación forzosa. A fin de contribuir a la realización de una política de promoción del empleo, la jubilación para el personal laboral del Ministerio de Defensa tendrá carácter forzoso al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta tanto el trabajador pueda completar el periodo de carencia exigido por la normativa de Seguridad Social para causar derecho a pensión de jubilación.

Se aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo a los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, hayan alcanzado los 65 años y tengan cubierto el periodo de carencia.

Tal jubilación habrá de realizarse de acuerdo con los criterios que establece la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 ("Boletín Oficial del Estado" de 20 de julio).

Artículo 57.- Jubilación especial a los 64 años. Los trabajadores podrán jubilarse con el 100 por 100 de sus derechos, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o en cualquier otra norma que en el futuro pueda dictarse sobre dicha materia.

El Ministerio de Defensa sustituirá a cada trabajador jubilado al amparo de esta disposición por otro cualquiera de los que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

Artículo 58.- Tramitación. A fin de que los trabajadores puedan preparar la documentación necesaria para obtener su pensión de jubilación, los Jefes de Establecimiento les concederán los permisos que resulten necesarios para ello, en el periodo de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

CAPÍTULO XIII.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 59.- *Principios Generales.* El Ministerio de Defensa considera como objetivos primordiales de su política de acción social:

- a) Conseguir la total homogeneidad en las condiciones de la prestación de servicios para la totalidad del personal que constituye su colectivo laboral.
- b) Dotar a los trabajadores de derechos similares a los que proporciona al resto del personal a su servicio.

Para la consecución de tales objetivos se establecen las prestaciones que en los artículos siguientes se determinan.

Artículo 60.- *Pasaportes.* El personal laboral dependiente de los Establecimientos Militares radicados en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, tendrá derecho, una vez al año, a viajar por cuenta del Estado, sin reducción a metálico y sin derecho a dietas, en su desplazamiento a la Península y regreso a su lugar de trabajo.

Artículo 61.- *Anticipos.* 1. Previa la tramitación pertinente, podrán concederse anticipos al personal fijo que lo solicite para atender necesidades urgentes o extraordinarias debidamente justificadas. Tales anticipos podrán alcanzar como máximo el importe de cuatro mensualidades de sueldo o jornal, plus de convenio y antigüedad y su reintegro deberá hacerse, sin devengar interés alguno, en el plazo de siete meses, si se trata del anticipo de una mensualidad; en catorce, si fueran dos; en veintidós meses, si son tres, y en veintiocho meses, si cuatro.

2. Asimismo, los trabajadores, a cuenta de sus retribuciones mensuales, tendrán derecho a obtener anticipos cuyo importe no podrá exceder del 80 por 100 de las devengadas por los días trabajados y serán deducidos de la paga correspondiente al mes de que se trate.

Artículo 62.- *Incapacidad laboral transitoria.* 1. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria legalmente declarada y mientras dure la misma, el Ministerio de Defensa completará el subsidio económico percibido por el trabajador por cuenta de la Seguridad Social con la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100 por 100 de todas las retribuciones que le correspondiera percibir en activo, a partir del día siguiente.

2. Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente tendrán que comunicar tal contingencia a la mayor brevedad a la Jefatura del Establecimiento y, en todo caso, hacer llegar el parte de baja dentro del plazo legal establecido.

3. La Jefatura del Establecimiento podrá comprobar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar su inasistencia al trabajo mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador a tal comprobación podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo del Ministerio de Defensa.

Artículo 63.- *Documentación.* 1. El Ministerio de Defensa comenzará inmediatamente los estudios necesarios para proveer de un documento de identidad normalizado a todos sus trabajadores.

2. Asimismo, facilitará a los trabajadores la documentación que acredite su pertenencia a los Establecimientos Militares correspondientes, en orden a que puedan ejercitar cuantos derechos en materia de transporte o de cualquier otro orden puedan tener y que sean ajenos a la Administración Militar.

3. Igualmente, gestionará de otros Departamentos Ministeriales la expedición en favor de los trabajadores de la documentación que les acredite como beneficiarios de cualesquiera servicios ofrecidos por tales Departamentos al resto del personal del Ministerio de Defensa.

Artículo 64.- *Transporte de personal.* 1. Los trabajadores tendrán acceso a los medios de transporte colectivo que el Ministerio de Defensa tenga establecido o que pueda establecer en función de la reorganización, nueva ubicación de centros o servicios o cualquier otra causa.

2. Se establece una ayuda de transporte, para todos los trabajadores, de once mensualidades al año en las cuantías siguientes:

- Año 1988: 4.000 ptas./mes.
- Año 1989: 4.160 ptas./mes.
- Año 1990: 4.410 ptas./mes.

- Año 1991: Lo que resulte de aplicar a la ayuda de 1990 el incremento porcentual que se establezca para el resto de las retribuciones.

Esta ayuda suprime, compensa y absorbe las compensaciones económicas e indemnizaciones que por razón de transporte derivasen del Convenio anterior.

Artículo 65.- *Comedores, cafeterías, economatos y similares.* Los Comités o Delegados de Personal, en su caso, participarán con la Dirección de los Establecimientos en la forma que acuerden, en la vigilancia y control de tales servicios de uso al personal laboral.

En aquellos Centros en que los trabajadores realicen jornada partida, se dotará a los mismos de comedores siempre y cuando el colectivo laboral que representen justifique, por su número, la instalación del servicio, o en su defecto, se facilitarán locales adecuados para la misma función.

Artículo 66.- *Becas de estudio.* Se concederán en las mismas condiciones que al resto del personal del Ministerio de Defensa.

Artículo 67.- *Otras prestaciones.* 1. Se procederá a una progresiva y efectiva equiparación entre los trabajadores y el resto del personal en lo que se refiere al acceso a colegios, guarderías, viviendas sociales, residencias, apartamentos de verano, complejos deportivos, clubes sociales y similares.

2. Se reconoce al personal laboral el derecho a utilizar talonarios de farmacias militares para la

extracción de medicamentos en las condiciones reconocidas al resto del personal del Ministerio de Defensa. Por los organismos competentes se procederá a adoptar las medidas requeridas para la ejecución de lo previsto en este precepto.

3. La Subdirección General de Asistencia Sanitaria y Acción Social de la Dirección General de Personal y las Delegaciones de Acción Social de los Cuarteles Generales podrán conceder a los Comités o Delegados de Personal, conforme a sus posibilidades presupuestarias, dotaciones económicas para la realización de actividades socio-culturales, comunicándolo a la Subdirección General de Personal Civil.

CAPÍTULO XIV.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 68.- *Organos de representación.* Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 74 del presente Convenio, los órganos de representación del personal laboral al servicio del Ministerio de Defensa serán los Delegados de Personal y los Comités Provinciales.

Artículo 69.- *Elección.* 1. La elección de Delegados de Personal y Comités Provinciales se regirá por lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo y, de conformidad con lo señalado en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, tendrá ámbito provincial.

2. Los representantes de los trabajadores en la CIVE serán designados libremente por los Sindicatos firmantes en el número y condiciones señalados en el artículo 7.

Artículo 70.- *Composición.* 1. La representación de los trabajadores en las provincias que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de personal, en la cuantía siguiente:

Hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49, 3.

2. El número de miembros de los Comités Provinciales se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

Provincias de 50 a 100 trabajadores, 5.
 Provincias de 101 a 250 trabajadores, 9.
 Provincias de 251 a 500 trabajadores, 13.
 Provincias de 501 a 750 trabajadores, 17.
 Provincias de 751 a 1.000 trabajadores, 21.
 Provincias de 1.000 en adelante, 2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

Artículo 71.- *Competencias.* Los Delegados de Personal y los Comités Provinciales tendrán las siguientes competencias:

Uno. Ser informados, a través de la Jefatura del Establecimiento, respecto de cuantas cuestiones de interés laboral puedan afectar a los trabajadores del Ministerio de Defensa con carácter general o a

los del Establecimiento en particular, y de forma especial sobre la transformación o modificación de los cometidos del Centro y sobre las innovaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

Dos. Emitir informe, con carácter previo a la decisión del Organismo competente del Ministerio de Defensa, en los siguientes casos:

- a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas, así como sobre cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo del Centro.
- b) Reducción de jornada laboral, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación Profesional del Establecimiento.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos con seguimiento de su aplicación, y de valoración de puestos de trabajo.
- f) Variación de la jornada de trabajo y/o horario, régimen de turnos, así como cualquier otro cambio en las condiciones de trabajo.

Tres. Conocer las modalidades de contrato de trabajo escrito que se celebren en los Establecimientos.

Cuatro. Ser informados por escrito de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves al personal de los Establecimientos.

Cinco. Conocer mensualmente los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Seis. Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos laborales en vigor.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el Establecimiento, de acuerdo con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Siete. Participar con la Jefatura del Establecimiento en la realización de las obras sociales establecidas en el Centro en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Ocho. Colaborar con la Jefatura del Centro para conseguir el establecimiento de cuantas medidas

procuren en el mantenimiento e incremento de la productividad.

Nueve. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en estos puntos, y en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Diez. Formular las reclamaciones y acciones legales de interés general que procedan por la vía administrativa o jurisdiccional en aplicación de la normativa laboral vigente, ante la Autoridad u Organismos competentes.

Once. Cualesquiera otras competencias que se les reconozcan por la legislación vigente o se establezcan en el presente Convenio.

Doce. Los informes que deban emitirse a tenor de las competencias reconocidas en este artículo deberán formalizarse en el plazo de quince días salvo que en este Convenio se disponga otra cosa.

Artículo 72.- *Garantías.* 1. Los trabajadores que ostenten la condición de Delegados de Personal o miembros de Comités Provinciales tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité Provincial o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en el Establecimiento respecto de los demás trabajadores de su categoría y especialidad en los supuestos de extinción y suspensión por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las notas o comunicados de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Jefatura del Establecimiento.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas, de acuerdo con la siguiente escala en el número y condiciones que se regula en el número 3 de este artículo.

2. Las garantías expresadas en los apartados a), b) y c) del número anterior se mantendrán durante los dos años siguientes a la extinción del mandato.

3. Las horas mensuales retribuidas a que se refiere el apartado e) del número 1 de este artículo se reconocerán a los Delegados de Personal o miembros de Comités de acuerdo con la siguiente escala:

Provincias de hasta 100 trabajadores, 25 horas.
 Provincias de entre 101 y 250 trabajadores, 40 horas.
 Provincias de entre 251 y 500 trabajadores, 50 horas.
 Provincias de entre 501 y 750 trabajadores, 60 horas.
 Provincias de entre 751 y 1.000 trabajadores, 70 horas.
 Provincias de más de 1.000 trabajadores, 80 horas.
 Madrid, 90 horas.

Las horas señaladas podrán acumularse, por acuerdo del Comité o del conjunto de Delegados de Personal respectivos, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

4. El Ministerio de Defensa proporcionará a cada Comité Provincial o, en su caso, a los Delegados de Personal correspondientes a la Provincia un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

5. En todos los Establecimientos se pondrán tablones de anuncios a disposición del Comité Provincial o, en su caso, Delegados de Personal, para el ejercicio de su labor representativa.

6. En el ejercicio de su función representativa, los Delegados de Personal y miembros de los Comités Provinciales tendrán derecho a pasaporte y a las dietas que procedan cuando sean convocados por la Administración.

En el ámbito de la provincia correspondiente y para el ejercicio de su función representativa los Delegados de Personal y los miembros del Comité respectivo tendrán derecho a la expedición de pasaporte; en las mismas condiciones, se les reconocerá el derecho a un máximo de seis dietas o doce medias dietas al año.

Artículo 73. *De los miembros de la CIVE.* 1. Además de las competencias que les correspondan conforme a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio, los miembros de la CIVE tendrán las de emitir informe y ser informados, con carácter previo, de todas aquellas medidas que con carácter general puedan afectar a los derechos del personal laboral, concretamente: reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales o traslado de instalaciones, así como implantación o revisión de sistemas de organización y gestión del trabajo.

2. Los miembros de la CIVE tendrán las garantías establecidas en el número 1, apartados a), b), c) y d), y 2 del artículo 72 del presente Convenio.

3. Los miembros de la CIVE tendrán derecho a utilizar los tablones de anuncios previstos en el artículo 72.5 de este Convenio.

4. Los miembros de la CIVE dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones. Igualmente, por los establecimientos se les expedirá pasaporte y se les reconocerán las dietas que les correspondan para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 74. De los sindicatos. 1. Las estructuras de los sindicatos que, en provincias con más de 250 trabajadores, hayan obtenido un 10% de los votos en las elecciones para el correspondiente Comité Provincial podrán, en el ámbito territorial indicado, ejercer las siguientes competencias:

- a) Emitir informe con carácter previo a la adopción de acuerdos sobre cierres de Establecimientos o reducción de cuadros Numéricos, traslados totales o parciales de Centros o instalaciones, despidos y traslados forzosos.
- b) Emitir informe con carácter previo a la adopción de medidas que puedan afectar a una generalidad de trabajadores en el ámbito territorial indicado.
- c) Recibir información sobre planes de seguridad e higiene en el trabajo que afecten a Centros de la Provincia.

2. Para el ejercicio de dichas competencias, las estructuras provinciales de los Sindicatos podrán designar, en las condiciones y en el ámbito territorial señalados en el número anterior, el siguiente número de representantes:

- Provincias de entre 250 y 750 trabajadores, 1.
- Provincias de entre 751 y 2.000 trabajadores, 2.
- Provincias de entre 2.001 y 5.000 trabajadores, 3.
- Provincias de más de 5.000 trabajadores, 4.

Estos representantes dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de un crédito horario igual al reconocido a los miembros del Comité de la provincia correspondiente.

3. El ejercicio de las competencias señaladas en el número 1 de este artículo se canalizará a través de la Dirección General de Personal.

4. Los sindicatos que tengan la condición de más representativos en el ámbito del Ministerio de Defensa y aquellos que tengan representación en los Comités Provinciales, podrán disponer de un local para su uso conjunto en todas aquellas provincias donde haya más de 250 trabajadores.

5. En función de la negociación del presente Convenio colectivo, se reconoce a los sindicatos firmantes del mismo el derecho a proponer la dispensa total de las obligaciones laborales de un número no superior a 15 trabajadores por cada uno de ellos, con mantenimiento de todos los derechos económicos y profesionales que les correspondan.

Artículo 75.- Cuotas sindicales. El Ministerio de Defensa procederá al descuento en nómina de las cuotas sindicales y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado siempre que conste la previa conformidad de éste.

Artículo 76.- Derecho de reunión. 1. Los trabajadores de un mismo centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en las condiciones siguientes:

1. La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité Provincial, los

miembros de la CIVE o por un número de trabajadores no inferior a la tercera parte de

la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité, Delegados de Personal o miembros de la CIVE, que serán responsables del normal funcionamiento de la misma así como de que a ella no asistan personas no pertenecientes al Establecimiento, salvo los miembros del Comité y los de la CIVE. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Los Delegados de Personal, el Comité Provincial o los miembros de la CIVE comunicarán a la Jefatura del Centro la convocatoria y los nombres, en su caso, de los miembros del Comité que, no perteneciendo al Establecimiento, vayan a asistir a la asamblea. Corresponde al Jefe del Establecimiento tomar medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal del Centro.

2. Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Jefatura.

El Jefe del Establecimiento facilitará el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones señaladas en el número 1 anterior.

- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

- d) Cierre del Establecimiento.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b) ni tampoco lo estarán las que sean convocadas por los representantes de los trabajadores en la CIVE.

4. La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al Jefe del Establecimiento con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

5. Las normas establecidas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los casos en que la asamblea se celebre fuera del Establecimiento.

2. Los representantes de los trabajadores en la CIVE, previo acuerdo adoptado al respecto, podrán convocar reuniones de Delegados de Personal y miembros de los Comités Provinciales con derecho a la expedición de pasaporte y la percepción de las dietas que correspondan siempre que tales reuniones se convoquen en Madrid y no excedan de tres al año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Normativa aplicable. Hasta tanto sean sustituidas por otras que las deroguen, se mantendrán en vigor, salvo que se opongan a lo pactado en el presente Convenio, las distintas disposiciones dictadas para la aplicación y desarrollo de los anteriores Convenios Colectivos.

Segunda.- Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin perjuicio de los procedimientos establecidos para la elaboración y aprobación de disposiciones de carácter general, en el plazo de dos meses posteriores a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio, por la representación del Ministerio de Defensa se mantendrán reuniones con los sindicatos más representativos en el ámbito de este Departamento para la discusión de los criterios que deban presidir, en su caso, la elaboración del Proyecto de Ley o Proyecto de Real Decreto, según proceda, de desarrollo de lo previsto en el inciso segundo de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Tercera.- Guardias Médicas. Con la antelación suficiente para que pueda surtir efectos a partir de 1 de enero de 1991, se regulará, previo acuerdo en el seno de la CIVE, la prestación de guardias médicas de presencia y alertadas en los establecimientos y servicios hospitalarios en que así proceda.

Cuarta.- Horas extraordinarias. En el plazo de cuatro meses posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, las partes negociarán un nuevo régimen sobre las horas extraordinarias.

Quinta.- Comité Intercentros. De conformidad con lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, no se procederá a la constitución de un Comité general Intercentros.

Sexta.- Reclasificación. Las consecuencias económicas derivadas de la reclasificación prevista en este Convenio no se aplicarán a los distintos trabajadores hasta que la CIVE proponga su inclusión en las nuevas categorías. La reclasificación quedará ultimada en un plazo no superior a seis meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Con independencia de lo anterior, en 1991 la CIVE procederá a aprobar los criterios de aplicación para el reparto de un fondo de novecientos millones de pesetas con cargo a la reclasificación derivada del Convenio.

Séptima.- Oficiales de 1ª de mantenimiento. Los Oficiales de 1ª de mantenimiento a los que, como consecuencia de las

operaciones de reclasificación derivadas de este Convenio, no les corresponda integrarse en el grupo técnico operativo, mantendrán, con la consideración de a extinguir, su actual categoría y las retribuciones correspondientes, que se incrementarán de acuerdo con las sucesivas previsiones presupuestarias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Clasificación. Los trabajadores que, a la firma de este Convenio, se encuentren prestando sus servicios en el Ministerio de Defensa se integrarán en los Grupos y Categorías profesionales que en el mismo se configuran aunque no reúnan el requisito de estar en posesión del título profesional que en cada caso se exija; dicho título se requerirá, en todo caso, para ingresar en Grupo profesional diferente a aquél en el que queden integrados así como para ascender a Categoría profesional superior.

No obstante lo anterior, los trabajadores que presten sus servicios en el Ministerio de Defensa a la firma del presente Convenio podrán ascender sustituyendo la carencia del título profesional correspondiente por la permanencia durante cuatro años en la categoría inferior o la que se tomó como categoría de origen previa a la integración.

Segunda.- Retribuciones. A la entrada en vigor del presente Convenio y de acuerdo con las previsiones del mismo, se procederá a la actualización de las retribuciones correspondientes a los trabajadores desde el 1 de enero de 1988 conforme a las tablas que figuran en los anexos III IV y V.

Tercera.- Compensación económica Real Decreto-Ley 3/1989, de 31 de marzo. Se acuerda que la aplicación individual de la medida compensatoria prevista en el artículo 18 del Real Decreto Ley 3/1989, de 31 de marzo, cuyo importe global está cifrado en el uno por ciento de la masa salarial autorizada para 1988, consistirá en una paga única de carácter extraordinario, por un importe de 13.644 pesetas, no consolidable en futuros Ejercicios, igual para todos los trabajadores de este Convenio Colectivo que hubieran estado prestando servicios durante todo el año 1988. Los trabajadores que en dicho año hubiesen desempeñado sus funciones con contrato a tiempo parcial o con jornada reducida, o no hubiesen prestado servicios durante todo el año 1988, percibirán esta paga en proporción al tiempo de servicios prestados.

DISPOSICION FINAL

Indivisibilidad del Convenio

- Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que en el supuesto de que fuese anulada alguna de sus cláusulas o articulados quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.