

Art. 8.º La Medalla, acuñada en las clases de metal que se indican en el artículo 4.º, será de la forma y tamaño indicados en el dibujo adjunto, con corona real y anilla o eslabón en la parte superior.

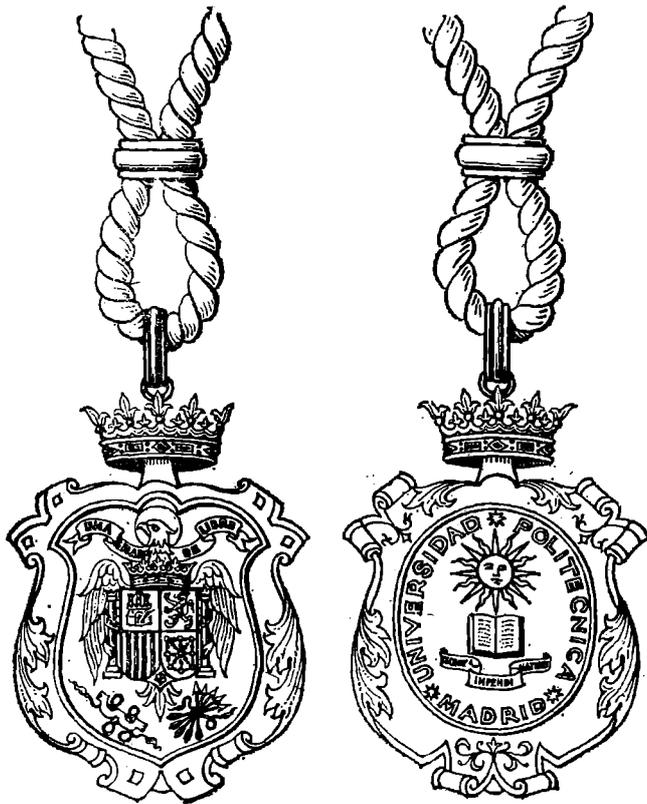
Contendrá en el anverso el escudo de España, y en el reverso, un óvalo con el emblema de la Universidad, con su leyenda.

El cordón o cinta será de color marrón (X-13,33, Y-10,49, Z-5,16).

Art. 9.º La concesión será notificada a la persona o Entidad mediante oficio del Rectorado, que podrá acompañarse de un diploma de honor alusivo a la distinción que se concede.

Art. 10. La imposición de la Medalla podrá hacerse en acto académico, con motivo de la apertura de curso, festividad del Patrono de la Universidad o de una Escuela o, excepcionalmente, cuando la solemnidad lo requiera, ante una reunión de claustro, especialmente convocada a tal efecto.

Art. 11. El Secretario general de la Universidad llevará un libro registro de las concesiones de Medallas.



## MINISTERIO DE TRABAJO

15584

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical para el Personal Laboral dependiente de los Servicios y Organismos del Ministerio de Obras Públicas.**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Personal Laboral dependiente de los Servicios y Organismos del Ministerio de Obras Públicas;

Resultando que el Secretario general de la Organización Sindical remitió para su homologación a esta Dirección General, con fecha 12 de julio de 1976, el Convenio Colectivo Sindical de ámbito nacional para el Personal Laboral dependiente de los Servicios y Organismos del Ministerio de Obras Públicas, que fue suscrito por las partes, previas las negociaciones correspondientes, el 5 de julio de 1976, acompañándose resumen estadístico de las condiciones salariales y documentación correspondiente a las deliberaciones;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, con suspensión del plazo previsto para su homologación, previos los informes de la Comisión correspondiente,

el Convenio fue sometido al Consejo de Ministros, el cual, en su sesión del día 23 de julio, dio su conformidad al mismo, si bien con las siguientes adaptaciones: «Que el incremento salarial, que se calculará sobre los anteriores salarios legales, se fija en el 18,93 por 100, resultado de sumar el índice del coste de vida de los doce meses anteriores, tres puntos. Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará sin absorción ni compensación a las retribuciones que por todos los conceptos se venían percibiendo en el mes de marzo de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados»;

Resultando que por la Subsecretaría del Ministerio de Obras Públicas, con fecha 16 de julio de 1976, se ha remitido informe con el cálculo de las retribuciones medias que el personal afectado viene percibiendo por los distintos conceptos retributivos, referidas al mes de marzo de 1976, así como la referencia a las correspondientes aplicaciones presupuestarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que partiendo del informe remitido por la Subsecretaría del Ministerio de Obras Públicas sobre las retribuciones medias que por los distintos conceptos ha venido percibiendo el personal afectado por el Convenio, referidas a marzo de 1976, se llega a la conclusión de que el incremento salarial acordado por el Gobierno, en la reunión del 23 de julio, adicionado a las citadas retribuciones medias reales, significa unas retribuciones finales que coinciden con las pactadas en el Convenio, por lo cual procede la homologación del mismo en sus propios términos.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito nacional para el Personal Laboral dependiente de los Servicios y Organismos del Ministerio de Obras Públicas.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, de conformidad con el artículo 14,2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra la misma recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LOS SERVICIOS Y ORGANISMOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Obras Públicas. Se entiende por personal laboral el personal de obra, servicio o taller, guardería, vigilancia y subalterno en las categorías que se determinan en el anexo número I.

Se exceptúan de los anteriores los trabajadores sometidos a la Reglamentación Nacional de Trabajo para el personal obrero de las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos de España, Reglamento de Trabajo de FEVE y Reglamento de Régimen Interior del Canal de Isabel II.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables a todo el personal citado en el capítulo anterior que preste sus servicios en todo el territorio nacional y tenga la condición de personal laboral.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril de 1978.

Art. 4.º *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio se fija en dos años, contados a partir del 1 de abril de 1978. El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con seis meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo de acuerdo con la legislación al efecto.

Art. 5.º *Órgano de aplicación.*—A los efectos de aplicación de este Convenio se entenderá como Organismo o Servicio, indiferenciadamente, toda aquella unidad administrativa de la que dependa funcionalmente el personal laboral.

Art. 6.º *Comisión Mixta de Vigilancia.*—1. Con la denominación de Comisión Mixta de Vigilancia se crea la Comisión

prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, y todas aquellas funciones que le asigne el presente Convenio.

Dicha Comisión Mixta estará integrada por cuatro Vocales designados por el Ministerio de Obras Públicas, en representación del mismo, y otros cuatro en representación de los trabajadores elegidos por la Coordinadora Nacional, a ser posible entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, los cuales serán revocables en cualquier momento y sustituidos por otros, siempre por decisión mayoritaria de dicha Coordinadora.

Será Presidente de la Comisión, con voz y sin voto, el Presidente del Sindicato Nacional de la Construcción o persona en quien delegue.

La Comisión deberá quedar constituida dentro de los veinte días siguientes, contados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando alguno de sus miembros lo solicite. Serán citados sus componentes, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del indicado plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

2. Asimismo, a nivel de cada Servicio u Organismo, existirá una Comisión Mixta del personal laboral y de los representantes de dichos Servicios u Organismos, que intervendrá en las cuestiones que se contemplen en el presente Convenio. Los representantes en la misma, por parte del personal laboral, en número de cuatro, serán elegidos, por mayoría de votos, por la Asamblea de los trabajadores, siendo revocables en todo momento por la misma.

Estas Comisiones han de quedar constituidas en el mismo plazo establecido en el artículo anterior para la constitución de la Comisión Mixta de Vigilancia.

Art. 7.º *Reglamento de Personal Laboral.*—En el plazo máximo de seis meses el Ministerio de Obras Públicas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Reglamentaciones Laborales de 16 de octubre de 1942, propondrá para su aprobación un nuevo Reglamento de Personal Laboral, en sustitución del Reglamento vigente de Personal Operario, y será redactado de conformidad con las disposiciones legales vigentes y el contenido del presente Convenio, englobándose en el mismo a todo el personal laboral que tenga la condición jurídica de tal.

En la elaboración del anteproyecto de dicho Reglamento participarán los representantes del personal laboral elegidos al efecto por la Comisión Coordinadora Nacional.

## CAPITULO II

### Carácter del Convenio

Art. 8.º *Compensaciones y condiciones más beneficiosas.*—

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial con vigencia de este Convenio serán respetadas en cuanto a la cifra global, manteniéndose la condición más beneficiosa, que también será compensada y absorbible de conformidad con la nueva estructuración salarial que se establezca en este Convenio.

Art. 9.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbibles por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 10. *Garantía personal.*—En el caso de que existiera algún productor o grupo de productores que tuvieran reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 11. *Unidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas formen un todo orgánico. No obstante, si las autoridades competentes no aprobasen lo acordado en las cláusulas de contenido económico, las partes mantendrán la totalidad de las restantes cláusulas pactadas, e incluirán, automáticamente, las decisiones de las autoridades competentes, en materia económica.

## CAPITULO III

### Organización del trabajo

Art. 12. *Competencia.*—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde al Subsecretario y a las Direcciones Generales del Ministerio de Obras Públicas, pudiendo delegar éstas en las Subdirecciones y Jefaturas que consideren

oportunas. Como consecuencia de ello podrán establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización, así como cualquier reestructuración en los talleres, plantas, divisiones, servicios y secciones del Ministerio.

Igualmente, es competencia de los mismos y, en su caso, de los Jefes de las dependencias correspondientes, la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos y revisión de tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes en la materia y no produzcan merma alguna en la situación económica de los productores, dificulten su profesionalidad ni exijan un esfuerzo físico superior al normal.

Las modificaciones a que se refiere el párrafo anterior se comunicarán, previamente a su implantación, a la representación social de la Comisión Mixta correspondiente.

Art. 13. *Conceptos fundamentales de la organización científica del trabajo.*—La organización científica del trabajo en los servicios incluida en este Convenio, cualquiera que sea el sistema que se aplique, se basará en los siguientes principios:

1.º La exigencia de la actividad y consecuentemente del rendimiento establecido.

2.º La adjudicación de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3.º La fijación de unos índices de desperdicio de materiales y de las calidades admisibles a lo largo del proceso de trabajo y actividad.

4.º La vigilancia, mantenimiento, atención y limpieza de las máquinas a su cargo, teniendo en cuenta la terminación, la cantidad de trabajo y actividad.

5.º Movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá el necesario período de adaptación.

6.º La obligatoriedad de cumplimentar partes de producción o cualquier tipo de información, que deriven directamente de las necesidades del servicio y sean ordenados por la Jefatura del mismo.

7.º El establecimiento, cuando sea posible establecer medidas del trabajo, de un sistema de retribución por incentivos. Cuando su aplicación a uno o varios grupos de actividades suponga en otro u otros grupos un aumento real de la actividad normal de su trabajo, podrán éstos solicitar que el sistema se extienda a su grupo o grupos.

8.º Las modificaciones de métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, durante un período de prueba, con objeto de comparar la anterior situación y rendimiento con el que pretende implantarse.

En estos períodos de prueba, el trabajador será remunerado, en todo caso, según la media aritmética correspondiente a lo percibido durante los tres meses anteriores.

Si en el período de prueba el trabajador alcanza actividades superiores a las normales, se le remunerará de conformidad con las tarifas que se pretenden establecer. Cuando cese el período de prueba, si son aprobadas las nuevas tarifas, se regularizarán las cantidades a percibir. Si el sistema ensayado, y por tanto las nuevas tarifas, no se establecen definitivamente, el trabajador percibirá la parte proporcional que le corresponda entre la actividad normal y la superior que haya conseguido.

9.º La adaptación de las condiciones de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas situaciones que resulten del cambio de métodos operatorios, programas de trabajo, cambio de materiales y máquinas o sus transformaciones técnicas.

10. La obligatoriedad de realizar un rendimiento mínimo exigible a la totalidad del personal.

11. La fijación en los casos de posible aplicación de medición del trabajo de una fórmula clara y sencilla del cálculo de las retribuciones, que pueda ser fácilmente comprendida por los trabajadores.

12. Los sistemas de trabajo propuestos por las Jefaturas de Servicios se mantendrán aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, hasta que, en su caso, la Delegación de Trabajo dicte la resolución al respecto.

En tales supuestos se adecuarán las percepciones a los rendimientos realmente obtenidos por los trabajadores.

Art. 14. *Definiciones.*—Cualquiera que sea el sistema de organización científica del trabajo que se aplique o se proponga aplicar en los servicios y/o dependencias del Ministerio de Obras Públicas se atenderán a los conceptos y definiciones siguientes:

1. Tiempo normal y coeficiente de descanso.
2. Medida del trabajo. Actividad normal.
3. Actividad óptima.
4. Actividad mínima exigible.
5. Actividad correcta en la situación de aplicación de un sistema de control de trabajo con incentivo.
6. Rendimiento normal.

7. Rendimiento óptimo.
8. Rendimiento mínimo exigible.
9. Rendimiento correcto.
10. Tiempo máquina.
11. Trabajo libre.
12. Trabajo limitado.

Art. 15. *Tiempo normal y coeficientes de descanso.*—Tiempo normal es el que precisa invertir un trabajador medio, conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental y sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 100 ó 60 y asimilan al ritmo de movimientos que produce un hombre de estatura normal al andar por un llano a 4,5 kilómetros por hora.

Coeficiente de descanso.—Son las proporciones de tiempo que es preciso añadir a los tiempos normales para atender la recuperación absoluta. El mínimo que se concederá será el 8 por 100 por necesidades fisiológicas y las tablas que se utilicen a partir de este valor serán las utilizadas generalmente por los sistemas comunes.

Art. 16. *Actividad normal. Medida de trabajo.*—Todo trabajo medido en tiempo normal al que se le aplique el complemento de tiempo correspondiente como consecuencia de su coeficiente de recuperación, también llamado de descanso o fatiga, se cifrará en una cantidad equivalente de tiempo, que es la medida de dicho trabajo. La actividad media a que resulte de realizar ese trabajo en ese tiempo se definirá como actividad normal.

Art. 17. *Actividad óptima.*—Es la máxima que puede desarrollar un operario sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias, incluidas las paradas.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 140 u 80.

En la realidad práctica se traduce en poder realizar el trabajo cifrado a la actividad óptima en un tiempo igual a los 3/4 de dicho valor a la actividad normal.

Art. 18. *Actividad exigible (mínima exigible).*—El valor de un trabajo cifrado en cantidad de tiempo y realizado con una actividad normal será el mínimo medio que se admitirá que pueda realizarse sin incentivos.

Art. 19. *Actividad correcta.*—Es la que corresponde a realizar un trabajo con incentivo y se conviene en que se cifra en el 110 por 100 de la actividad normal.

Art. 20. *Rendimiento normal.*—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a la actividad normal.

Art. 21. *Rendimiento óptimo.*—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a la actividad óptima.

Art. 22. *Rendimiento mínimo exigible.*—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a la actividad exigible.

Art. 23. *Rendimiento correcto.*—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a la actividad correcta.

Art. 24. *Tiempo máquina.*—Es la parte de tiempo, sobre el total, en que actúa la máquina para producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas y condiciona por consiguiente unos límites de los tiempos de producción.

Art. 25. *Trabajo libre.*—Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo sin condicionamientos de máquinas.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

Art. 26. *Trabajo limitado en actividad óptima.*—Como consecuencia de lo expresado en los artículos 24 y 25 la actividad óptima en los trabajos con máquinas se obtendrá de la suma de los tiempos-máquina y la actividad óptima en los trabajos libres.

Art. 27. *Trabajo con incentivo.*—Con independencia de lo establecido en los artículos anteriores, los Servicios podrán establecer para los trabajos no medidos directamente sistemas de destajo; tareas o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan unos ingresos proporcionalmente superiores a los normales.

En los trabajos a tarea, cuando el trabajador termine ésta antes de finalizar la jornada legal, los Servicios podrán optar entre que continúe prestando su servicio hasta el cumplimiento de la citada jornada o que abandone el trabajo.

En el primer caso, el trabajador que permanezca prestando sus servicios, al menos con actividad normal, percibirá el salario del tiempo invertido después de haber terminado su tarea y hasta cumplir la jornada reglamentaria, con los recargos fijados para las horas extraordinarias, sin que éstos se computen a efectos del límite señalado por la Ley de Relaciones Laborales vigente.

Art. 28. *Trabajo de remuneración con incentivo.*—Para el cálculo de los mismos se obtendrá un coeficiente de aplicación a las horas del sistema en función del grado o nivel de calificación del trabajo correspondiente al puesto, que recogerá no sólo las características de especialización sino las de las aptitudes y facultades físicas, sensoriales e intelectuales, in-

fluencia del medio ambiente y de los materiales y las responsabilidades económicas de las acciones a realizar, tanto sobre los medios como sobre los resultados.

Art. 29. *Salario garantizado en estos trabajos.*—Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo o destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra, a que se refiere este capítulo no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables al servicio, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento del 25 por 100.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuido o negligencia del servicio e independiente de la voluntad del trabajador, se pagará a los obreros afectados a razón del salario base. Entre estos casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado en los supuestos de los párrafos primero y segundo, o al salario base en el del párrafo tercero, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Art. 30. *Procedimiento de implantación.*—El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en los servicios será el que sigue:

1.º El Servicio hará público a sus trabajadores, a través de los representantes sindicales, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo.

2.º Para el establecimiento de las tarifas y sistemas de organización se fija un período de prueba que no podrá ser inferior a dos meses, ni superior a tres.

3.º Se garantizarán al trabajador, durante el citado período, la percepción del salario medio que viniere disfrutando.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes sindicales de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo, razonado y por escrito, ante el Servicio por el sistema o método que se intente implantar.

5.º En el plazo de diez días después de recibir el escrito de los representantes sindicales, el Servicio decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones.

6.º Contra la decisión del Servicio los representantes laborales, de la Comisión Mixta correspondiente podrán recurrir ante la Delegación de Trabajo.

7.º Durante un plazo no inferior a diez días antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los Centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

8.º De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Art. 31. *Revisión.*—La revisión de los métodos y tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Jefatura de los Servicios o a petición de la representación legal de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades que superen el 50 por 100 en las actividades medidas o sus valores equivalentes a los señalados para destajos, primas y análogos.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan con las establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos, industrialización de los sistemas de construcción, motivada por modernización, mecanización o automatización.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando por error de cálculo o modificaciones de métodos o instalaciones no alcance el salario el incremento del 25 por 100 en la actividad no medida.

6.º Cuando sufran cambios o alteraciones los baremos o valores al regular el régimen de incentivos.

Art. 32. *Cambio de puestos de trabajo.*—Dentro de la organización del trabajo, los Servicios efectuarán los cambios de puestos de trabajo cuando sean necesarios para la buena marcha de la organización, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 de este Convenio, aplicándose, en todo caso, lo establecido en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de trabajo de superior o inferior categoría.

#### CAPITULO IV

##### Clasificación de puestos

Art. 33. *Clasificación de los puestos de trabajo y plantillas de personal.*—Los puestos a que sean destinados los productores afectados por este Convenio serán definidos de acuerdo con las categorías de clasificación profesional que se definen en

el anexo I. Asimismo, la tabla de niveles profesionales que se incorpore al futuro Reglamento de Personal Laboral se confeccionará en base a dicho anexo.

A este respecto, y a efectos legales y de retribución, se encargarán todas las categorías que posean los productores en función del puesto, y de acuerdo siempre con las funciones habitualmente desempeñadas, dentro de la clasificación profesional que determine dicho Reglamento, de tal forma que aquellas que no se vean recogidas exactamente en dicha clasificación serán asimiladas expresamente a alguna de ellas, por lo que habrá de procederse a la clasificación y valoración de todos los puestos de trabajo sin excepción, atribuyéndoseles una de las clasificaciones establecidas.

Estos estudios y trabajos de clasificación de puestos serán realizados por la Subdirección General de Personal con la colaboración de una Comisión que con este fin se creará en el Ministerio, y previos los informes pertinentes de los correspondientes Servicios y Centros directivos se elevará a la superior aprobación de la Subsecretaría.

En las tareas de elaboración de la clasificación de puestos de trabajo habrán de ser oídas las Comisiones mixtas que funcionen en cada Servicio o Centro, así como la Comisión Mixta de Vigilancia, antes de que por la Subsecretaría se adopte la resolución definitiva.

Estos trabajos de clasificación de puestos culminarán con la elaboración de las plantillas del Personal Laboral, que habrán de ser publicadas oportunamente.

**Art. 34. Reclamaciones.**—En materia de clasificación del personal laboral, una vez aprobado y en vigor el nuevo Reglamento del Personal Laboral, el trabajador que estime encontrarse indebidamente clasificado podrá solicitar la clasificación que juzgue adecuada mediante escrito dirigido a la Subsecretaría del Departamento, la cual, antes de resolver, solicitará informe del Jefe del Servicio y de la representación laboral de la Comisión Mixta correspondiente.

Si la resolución es favorable se dará cuenta por escrito al trabajador, surtiendo efectos económicos su nueva clasificación laboral desde la fecha en que comenzó a desempeñarla. En otro caso, la Subsecretaría se abstendrá de resolver y enviará el expediente con su informe a la Dirección General de Trabajo para la resolución que proceda.

**Art. 35. Realización de trabajos de categoría superior.**—Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidamente, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a la función de su anterior categoría propia o ser ascendido definitivamente a la categoría superior, si, continuado en los trabajos de ésta le correspondiera el ascenso según las normas contenidas en el Reglamento del Personal Laboral de los servicios y Organismos del Ministerio de Obras Públicas, y en el presente Convenio; de no corresponderle la vacante de categoría superior deberá cubrirse reglamentariamente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable a los casos de reemplazo o suplencia de un trabajador de categoría superior. En este supuesto, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

**Art. 36. Provisión de vacantes y ascenso del personal.**—Todo el personal laboral podrá solicitar información en cualquier momento acerca de las vacantes que puedan existir o vayan a producirse, al objeto de poder optar a las mismas, siempre que éstas no hayan de ser amortizadas.

En los concursos de mérito para el ascenso se tendrán en cuenta, primordialmente, la aptitud y antigüedad del solicitante, debiendo ser oída la representación laboral de la Comisión Mixta correspondiente previamente a la resolución de los mismos.

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional. En el caso de personal que hubiere obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, se le señalará la nueva clasificación profesional que corresponda.

**Art. 37. Acreditación de personalidad a efectos laborales.**—Por el Departamento se expedirá y entregará a todo el personal laboral un carné o credencial de tipo personal a efectos de identificación y en el que se especifique su situación laboral dentro de los Servicios u Organismos.

## CAPITULO V

### Formación profesional

**Art. 38. Formación Profesional.**—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, disfrutando de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo del Departamento pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Departamento podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

c) El Departamento realizará o colaborará en las actividades de Formación Profesional referidas.

d) En todo caso, el Ministerio y sus Servicios u Organismos podrán exigir los justificantes oportunos del disfrute por el trabajador de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de estos cursos, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

## CAPITULO VI

### Régimen de trabajo

**Art. 39. Jornada laboral.**—La jornada laboral se calcula en base a 1.995 horas anuales por cada año no bisiesto, una vez descontadas vacaciones y festividades.

La jornada laboral queda así establecida en el máximo de cuarenta y cuatro horas semanales de la Ley de Relaciones Laborales, y se ajustará al Calendario Laboral que se apruebe oficialmente por el Ministerio de Trabajo.

Se respetarán todas las condiciones fijas más beneficiosas en materia de jornada y de horario de trabajo.

**Art. 40. Horario de trabajo.**—El horario de trabajo será propuesto por los Servicios u Organismos, previo informe de la representación laboral de la Comisión Mixta correspondiente, y aprobado por la Subsecretaría del Departamento.

**Art. 41. Vacaciones.**—Estas serán de un mes, a disfrutar desde el 1 de mayo al 30 de septiembre. En caso de que por necesidades del Servicio sea necesario disfrutar las vacaciones dentro del período del uno de octubre al 30 de abril serán de cuarenta días.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas y se abonarán según el promedio de lo percibido por todos los conceptos durante el trimestre anterior.

No se producirán diferencias en cuanto al disfrute de las fiestas o permisos extraordinarios que puedan concederse al resto del personal del Departamento.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales, previa la oportuna justificación.

**Art. 42. Traslado y desplazamiento.**—Los trabajadores no podrán ser trasladados a Servicios u Organismos que impliquen cambio de residencia, salvo lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

Por razones técnicas, organizativas o de producción se podrá desplazar al personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a dos días laborables de estancia en su domicilio de origen, por cada mes de desplazamiento, o bien, seis días laborables al trimestre; en dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos les serán abonados al trabajador.

En aquellos casos en que se le autoricen los desplazamientos en vehículos propios, los trabajadores percibirán una indemnización de cinco pesetas por kilómetro recorrido.

**Art. 43. Licencias.**—El personal tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. Por razón de matrimonio: quince días.

2. En caso de muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de la esposa. En estos casos los permisos se concederán igualmente cuando se trate de parientes del cónyuge en igual grado. El permiso tendrá una duración de tres a cinco días.

3. El Subsecretario, el Director general o por su delegación el Jefe Superior de la Dependencia u Organismo donde el trabajador preste sus servicios podrá conceder permisos de hasta diez días al año cuando existan razones justificadas para ello.

4. En el caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente exigidos y obligaciones de carácter sindical, por el tiempo imprescindible para ello.

**Art. 44. Licencias no retribuidas.**—El personal laboral tendrá derecho a licencias sin retribución por asuntos propios, de hasta tres meses de duración como máximo, cada dos años.

## CAPITULO VII

### Condiciones económicas

**Art. 45.** La estructura de las retribuciones del personal laboral se ajustará a los siguientes conceptos retributivos: Salario-Convenio, tal como se especifica en la tabla salarial con-

tenida en el anexo II, y los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 46. *De antigüedad.*—El personal laboral devengará dos bienios al 5 por 100 y quinquenios al 7 por 100 del salario base percibido. El primer quinquenio se comenzará a devengar a partir del año siguiente al segundo bienio.

Art. 47. *De penosidad, toxicidad o peligrosidad.*—A los trabajadores que tengan que realizar labores con tales características deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre sus salarios base. De estas funciones se efectuarán únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10 por 100.

Art. 48. *De trabajos nocturnos.* El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre este tiempo trabajado solamente; si las horas nocturnas exceden de cuatro se pagará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con suplemento.

Quedan exceptuados de percibir este plus de trabajo nocturno:

a) El personal que, como Guardas, Porteros o Serenos fueran contratados para realizar su cometido exclusivamente de noche.

b) El personal que, realizando normalmente sus trabajos en jornada diurna, venga obligado a efectuarlos en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales. Caso de prolongarse esta situación se estará a lo que establezca la Delegación Provincial de Trabajo.

c) El personal que trabaje en tres turnos rotatorios, a no ser que con anterioridad a la vigencia de este Convenio lo viniera percibiendo, en cuyo caso continuará cobrando el plus de trabajos nocturnos.

d) El personal de embarcaciones y artefactos flotantes, durante las jornadas de navegación por traslados de las embarcaciones o artefactos a otros puertos.

Art. 49. *De trabajos de altura o montaña.*—Se establece un plus del 50 por 100 sobre el salario establecido en cada categoría profesional para quienes trabajen en alturas o montañas, con una cota superior a los 1.500 metros y a la intemperie.

Igualmente tendrán derecho a un plus de altura, de igual cuantía que el anterior, los trabajadores que, prestando sus servicios ordinariamente en talleres, almacenes o fábricas realicen con carácter circunstancial trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a doce metros, mientras efectúan las citadas misiones.

Art. 50. *Por trabajos en días festivos.*—El trabajador percibirá una bonificación del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria por hora trabajada en día festivo.

Art. 51. *Por horas extraordinarias.*—La hora extraordinaria tendrá una bonificación del 50 por 100. En caso de horas extraordinarias en días festivos por razones de urgencia, dicha bonificación se girará sobre el valor de la hora en día festivo, establecido en el artículo 50.

Art. 52. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal laboral percibirá dos mensualidades anuales en los meses de julio y diciembre.

Art. 53. *Diets.*—El trabajador será indemnizado en concepto de dietas con las cantidades siguientes:

650 pesetas/día a los de nivel I a V.  
800 pesetas/día a los de nivel VI a X.

En caso de efectuar el trabajador solamente la comida fuera de su residencia habitual percibirá el 45 por 100 del valor de la dieta correspondiente.

#### CAPITULO VIII

##### Acción social

Art. 54. Para atender al establecimiento de prestaciones sociales como pudieran ser pólizas colectivas de aseguramiento, asistencia o complementos en situaciones de carencia por diversas causas, ayuda escolar o para estudios, etc., se constituirá un Fondo de Asistencia Social en el que participará tanto el Departamento como los trabajadores en la cuantía y de la forma que se regule en el correspondiente Reglamento.

El Departamento elaborará el Reglamento a que se hace referencia antes del 1 de abril de 1977.

A estos fines el Departamento propondrá la inclusión de la oportuna dotación en el presupuesto para acción social.

Igualmente, el Departamento fomentará el cooperativismo de su personal, especialmente para la construcción de viviendas, con la estrecha colaboración del Patronato de Casas del Ministerio.

#### CAPITULO IX

##### Seguridad e Higiene

Art. 55. En los Servicios u Organismos se constituirán a nivel de Dependencia o Centro, los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, treinta días después de la entrada en vigor del presente Convenio.

Dichos Comités se constituirán con las misiones, formas de actuación y obligaciones de acuerdo con las disposiciones legales al efecto. Para el fin propuesto, el Departamento fomentará la obtención de los títulos necesarios de capacitación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo de aquellos trabajadores encargados de la vigilancia en esta materia.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1.<sup>a</sup> *Revisión salarial.*—Las condiciones económicas aprobadas en este Convenio serán revisadas como consecuencia de la modificación del salario mínimo interprofesional vigente a partir de 1 de abril de 1976.

A efectos de dicha revisión se reunirá la Comisión Mixta de Vigilancia, en el plazo de quince días, a partir de la aprobación oficial del nuevo salario mínimo interprofesional.

2.<sup>a</sup> *Actividades sindicales.*—El Departamento o sus Organismos y Servicios facilitarán, siempre que se solicite conforme a las disposiciones legales en vigor que regulan el derecho de reunión, los locales que sean precisos para la celebración de reuniones sindicales.

Los trabajadores con cargos de representación sindical podrán justificar posteriormente la ausencia de sus puestos de trabajo para la realización de su cometido sindical, viniendo obligados a notificarla verbalmente a sus superiores antes de ausentarse.

3.<sup>a</sup> El Departamento velará por la homogeneidad en la aplicación de este Convenio en todos los Servicios y Organismos, así como en las posteriores decisiones que puedan afectar al personal laboral, en todas las condiciones económicas de trabajo.

#### NORMAS TRANSITORIAS

1.<sup>a</sup> Antes de 1 de abril de 1977 habrán de quedar normalizadas cualesquiera anomalías que pudieran existir en relación con la normativa laboral vigente y las cláusulas del presente Convenio.

2.<sup>a</sup> Igualmente, antes de 1 de abril de 1977, se habrán de confeccionar las plantillas de personal laboral incluido en el presente Convenio.

3.<sup>a</sup> Reconocida la categoría laboral como consecuencia de la clasificación de puestos de trabajo a que se refiere este Convenio, el trabajador, que conservará su derecho a la plaza que venía desempeñando, continuará trabajando en el lugar de su residencia habitual.

#### ANEXO I

##### A) Personal administrativo de obra, Servicio o Taller

1. Encargado Administrativo de 1.<sup>a</sup>
2. Encargado Administrativo de 2.<sup>a</sup>
3. Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.
4. Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.
5. Auxiliar Administrativo.
6. Aspirantes de diecisiete a dieciocho años.

##### B) Personal de Oficina de Obra, Servicio o Taller

1. Encargado de equipo de informática.
2. Programador de ordenador.
3. Analista de sistemas.
4. Coordinador de test.
5. Programador de máquinas auxiliares.
6. Coordinador de tratamiento de cuestiones (codificador).
7. Encargado de máquinas básicas.
8. Operador de ordenador.
9. Controlador.
10. Operador de tabuladora.
11. Operador de máquinas básicas.
12. Perforadores, verificadores y clasificadores.
13. Encargado de reprografía.
14. Ayudantes y Operadores de reprografía.
15. Operador de microfilmadora.

##### C) Personal de Proyectos, Obras, Servicio o Taller

1. Ayudante de Obra.
2. Técnico Auxiliar de Proyectos y Obras de 1.<sup>a</sup>
3. Técnico Auxiliar de Proyectos y Obras de 2.<sup>a</sup>
4. Encargado de Obra.
  - 4.1. Encargado de presas e instalaciones.
  - 4.2. Encargado de zonas regables.

- 4.3. Encargado de abastecimientos de aguas.
- 4.4. Encargado de aprovechamientos agrícolas, forestales e industriales.
- 5. Delineante superior.
- 6. Delineante de 1.<sup>a</sup>
- 7. Delineante de 2.<sup>a</sup>
- 8. Calcedor.
- 9. Dibujante.
- 10. Práctico de topografía de 1.<sup>a</sup>
- 11. Práctico de topografía de 2.<sup>a</sup>
- 12. Ayudante de topografía.
- 13. Técnico en fotogrametría.

D) Personal de Laboratorio.

- 1. Encargado de Laboratorio.
- 2. Encargado de Sección de Laboratorio.
- 3. Analista de 1.<sup>a</sup>
  - 3.1. Laborante de 1.<sup>a</sup>
- 4. Analista de 2.<sup>a</sup>
  - 4.1. Laborante de 2.<sup>a</sup>
- 5. Auxiliar de Laboratorio.
- 6. Práctico especializado.
- 7. Aspirante y aprendices de diecisiete a dieciocho años.

E) Personal Parque, Talleres y Obra

- 1. Maestro Industrial.
- 2. Jefe de Taller Especial.
- 3. Jefe de Taller.
- 4. Contramaestre.
- 5. Inspector revisor de maquinaria.
- 6. Jefe de equipo.
- 7. Especialista de Oficio.
- 8. Oficial de Oficio de 1.<sup>a</sup>
  - Conductor, Albañil, Carpintero, Electricista, Fontanero, Mecánico, Jardinero, Pintor, Computero, Tractorista, Acequero, etc.
- 9. Operador de Motoniveladora.
  - 9.1. De excavadora.
  - 9.2. De grúas.
- 10. Oficial de Oficio de 2.<sup>a</sup>
  - Iguales Oficios que en Of. 1.<sup>a</sup>

- 11. Oficial de Oficio de 3.<sup>a</sup>
  - Iguales Oficios que en Of. 1.<sup>a</sup>
- 12. Encargado general de sondeos.
- 13. Maestro sondista de 1.<sup>a</sup>
- 14. Maestro sondista de 2.<sup>a</sup>
- 15. Sondista de 1.<sup>a</sup>
- 16. Sondista de 2.<sup>a</sup>
- 17. Sondista de 3.<sup>a</sup>
- 18. Auxiliar sondista.
- 19. Maestro prospector de 1.<sup>a</sup>
- 20. Maestro prospector de 2.<sup>a</sup>
- 21. Prospector de 1.<sup>a</sup>
- 22. Prospector de 2.<sup>a</sup>
- 23. Prospector de 3.<sup>a</sup>
- 24. Auxiliar prospector.
- 25. Capataz de 1.<sup>a</sup>
- 26. Capataz de 2.<sup>a</sup>
- 27. Capataz de 3.<sup>a</sup>
- 28. Encargado de Almacén Central.
- 29. Jefe de Almacén.
- 30. Almacenero de Almacén Central.
- 31. Almacenero.
- 32. Auxiliar técnico de Obra, Servicio o Taller.
- 33. Listero.
- 34. Basculero.
- 35. Vigilante o Guarda de Obra o Taller.
- 36. Peón especializado.
- 37. Peón.
- 38. Pinche.

F) Personal subalterno

- 1. Encargado de ascensoristas.
  - 2. Radiotelefonista.
  - 3. Encargado de personal subalterno.
  - 4. Guarda Mayor.
  - 5. Guarda Jurado.
  - 6. Guarda.
  - 7. Enfermero.
  - 8. Telefonista.
  - 9. Ascensorista.
  - 10. Limpiadora de despachos y lavabos.
  - 11. Limpiadora.
  - 12. Mozo.
- G) Aspirantes y Aprendices de diecisiete a dieciocho años  
 H) Aspirantes y Aprendices de quince a diecisiete años

ANEXO II

Categoría	K	Jornal Base IV-76	FRIMA/HORA			TOTAL SIN SISTEMA		TOTAL CON SISTEMA		K'
			Base o Plus de Asistencia		Pesetas hora del Plus a Rendimiento Correcto	Día (Laborable)	Mes	Día (Laborable)	Mes	
			Hora	Día						
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4) × 44 : 6	(6)	(7) = (3) + (5)	
1. <sup>a</sup>	1,00	345	21,00	154	4,00	499	14.200	528	14.925	1,00
2. <sup>a</sup>	1,04	355	22,00	161	4,20	516	14.675	550	15.535	1,04
3. <sup>a</sup>	1,09	368	23,70	174	4,60	542	15.390	576	16.240	1,088
4. <sup>a</sup>	1,15	383	25,90	190	5,00	573	16.240	610	17.165	1,15
5. <sup>a</sup>	1,22	400	28,65	210	5,50	610	17.250	650	18.250	1,22
6. <sup>a</sup>	1,30	418	32,30	237	5,90	655	18.465	698	19.540	1,309
7. <sup>a</sup>	1,39	448	34,36	252	6,25	700	19.740	745	20.865	1,398
8. <sup>a</sup>	1,49	493	35,00	256	6,25	749	21.190	794	22.315	1,495
9. <sup>a</sup>	1,60	538	36,00	264	6,25	802	22.740	848	23.890	1,60
10. <sup>a</sup>	1,72	598	36,00	264	6,25	862	24.540	908	25.690	1,721

15585

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.», y los trabajadores a su servicio.

Ilmo. Sr.: Vistas las actuaciones que se contienen en el expediente para el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.», y los trabajadores a su servicio, y Resultando que con fecha 18 de julio de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Presidencia del Sindicato Nacional del Metal, al que se acompañaban los documentos referidos a la tramitación del intentado Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la citada Empresa, con el acta de la última reunión de la Comisión Deliberadora en la

que consta haber terminado las negociaciones sin avenencia, sin que tampoco se llegara a un acuerdo en el acto de conciliación sindical previsto en el artículo 15, 2 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y 13, 2 de la Orden del 21 de enero de 1974 para su aplicación, cuya acta también se une, por lo que se solicitaba en el meritado escrito, de estimarlo procedente, se dictara la correspondiente Decisión Arbitral Obligatoria;

Resultando que de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, se convocó a la Comisión Deliberadora del fracasado Convenio Colectivo al preceptivo trámite de audiencia que tuvo lugar el día 23 de julio de 1976 en esta Dirección General, siendo oídas las representa-