

**Peón especializado.**- Es quien, en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad y a las órdenes de su superior, realiza funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia, como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas y otras de similar importancia.

**Peón Caminero.**- El Peón Caminero, como encargado de la ejecución de los trabajos materiales de conservación, reparación y construcción de obras en las carreteras, deberá poseer los conocimientos y capacidad que exige dicha labor especializada, y, por tanto, ha de conocer las clases y dimensiones de la piedra machacada y gravilla, la forma de efectuar un machaqueo, las reparaciones de baches de toda clase de firme y pavimentos, el perfilado de arcenes y cunetas, teniendo igualmente nociones de los materiales empleados en obras de carreteras, de plantaciones, cuidado y poda de arbolado, así como conocimientos de las disposiciones vigentes sobre carreteras que afecten a su trabajo.

**Peón de Área de Sanidad.**- Son sus funciones: "Todas aquellas que sin constituir propiamente un oficio exigen cierta práctica, especialidad y atención, pudiendo manejar máquinas, herramientas de pequeña potencia como hormigoneras, motosierras, motobombas, martillos compresores, básculas, así como funciones generales que requieren cierta atención y habilidad, así como aportación de esfuerzos físicos, en tareas de limpieza de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación de tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas, y otras análogas adecuadas a su nivel profesional".

**Peón.**- Es quien realiza funciones generales que exigen cierta atención y habilidad y la aportación de esfuerzo físico en tareas de limpieza, de instalaciones y maquinaria, mantenimiento de centros, regulación del tráfico en su caso, apertura y cierre de puertas y otras análogas adecuadas a su nivel profesional.

**Personal especializado de servicios domésticos.**- Es quien en posesión del Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad se encarga de la limpieza de las dependencias y anexos de los Centros, del servicio de comedor y bar, plancha, costura, lavandería y cualquier otro trabajo análogo adecuado a su nivel profesional.

#### TABLA DE EQUIVALENCIAS

##### Traslados y reintegro de excedentes

Efectuada la refundición de algunos niveles y habiendo quedado reducidos a seis, los trabajadores que deseen ejercitar su derecho de traslado o reintegro lo podrán hacer dentro de las categorías profesionales de su nivel y en ausencia de vacantes, en el caso de reintegro, en el inmediato inferior, atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad o en su caso, de capacitación demostrada.

A) Nivel 1.- Titulado Superior y Analista.

B) Nivel 2.- Técnico Especialista, Educador Especializado o Diplomado, Programador y Técnico de Grado Medio.

C) Nivel 3.- Jefe de Grupo, Jefe de Unidad, Técnico en Prácticas Agrarias, Maestro de Taller, Técnico Sanitario y Supervisor Técnico de Vehículos.

D) Nivel 4.- Administrativo, Operador de Ordenador, Delincente, Analista de Laboratorio, Capataz, Ayudante, Inspector Revisor de Maquinaria.

E) Nivel 5.- Puericultor Diplomado, Encargado, Mecánico Revisor, Conductor de Servicios Generales, Guarda Mayor Fluvial, Oficial 1º Oficios Varios, Oficial 1º Conductor, Oficial 1º Cocinero, Telefonista-Recepcionista, Almacenero, Vigilante de Obra, Oficial 2º Oficios Varios, Oficial 2º Ayudante de Cocina, Auxiliar Administrativo, Operador de Terminal, Telefonista, Auxiliar Puericultura, Auxiliar Sanitario, Auxiliar Salud Mental, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Mecánico, Vigilante Jurado, Guarda Jurado Fluvial y Calzador.

F) Nivel 6.- Auxiliar Internado, Personal Servicios Auxiliares, Vigilante, Guarda, Cortador, Peón Especializado, Peón Área Sanidad, Peón y Personal Especializado en Servicios Domésticos.

#### ANEXO II

##### TABLAS SALARIALES

El personal laboral al servicio de la Administración de la Diputación General de Aragón percibirá durante 1989 un concepto de salario base, para cada categoría profesional, en los correspondientes niveles, las cantidades anuales en 14 pagas, señaladas a continuación.

En todo caso, se garantiza al personal laboral afectado por los Complementos Personales Transitorios, un crecimiento por Convenio, mínimo del 4 por ciento, absorbiendo el citado complemento que tuviese, en su parte correspondiente, al aumento pactado.

Niveles	Salario base	Antigüedad
	(en 14 pagas)	(en 14 pagas)
	Pesetas	Pesetas
1	2.602.110	36.400
2	1.987.482	36.400
3	1.598.758	36.400
4	1.510.502	36.400
5	1.386.770	36.400
6	1.222.802	36.400

**25081 RESOLUCION de 19 de octubre de 1989, 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 Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1989, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO y USO en el citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación de la Administración, a que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas «Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribucio-

nes», en cumplimiento de lo previsto en la Ley 33/1987 y Ley 37/1988, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, 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 33/1987 y Ley 37/1988, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 19 de octubre de 1989.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

## CONVENIO COLECTIVO UNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FONDO DE GARANTIA SALARIAL

### PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes de la Administración del Estado designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, por parte social, por los representantes de UGT, CC.OO. y USO.

### TITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de las unidades y Centros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en los correspondientes del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Las referencias que se hacen en el presente Convenio al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se entenderán realizadas asimismo al Instituto Nacional de Empleo y al Fondo de Garantía Salarial.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal acogido a los Convenios Colectivos de Hostelería de Málaga que se aplican al personal laboral que presta sus servicios en el Centro de Formación Ocupacional «Hotel Escuela de Marbella», dependiente del INEM.
- El personal laboral adscrito al suprimido Organismo autónomo Organización de Trabajos Portuarios (OTP).
- El personal laboral dependiente de la Secretaría General para la Seguridad Social y de sus Entidades gestoras.
- El personal laboral que presta servicios en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- El personal laboral destinado en el extranjero.

Todo esto, no obstante, sin perjuicio de la posterior adhesión, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto de los colectivos citados en los apartados a), b), c) y d) del punto 2 de este artículo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—1. Por personal al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en las distintas unidades administrativas dependientes de aquéllos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscritos contratos de obras o servicios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del mismo.
- El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo para la relación de trabajos concretos o específicos o, en tanto subsistan, de colaboración temporal.
- Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se derive de la aceptación de una minuta.
- El personal laboral «experto docente» sujeto a contrato de obra o servicio determinado que se rige por lo establecido en su contrato de trabajo y las normas generales de aplicación.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—1. Este Convenio será de aplicación en todas las unidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial.

2. El presente Convenio no será de aplicación en las unidades administrativas que estén situadas fuera del territorio nacional.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1989. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988.

### TITULO II

#### Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Art. 5.º El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1990, por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año.

Art. 7.º Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de mayo de 1990.

### TITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 8.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos y Centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### TITULO IV

#### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio en los diferentes Centros del ámbito de aplicación del mismo se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 10 El procedimiento para la provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEM y FOGASA, y que sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público, se realizará a través de las siguientes fases y orden de prelación:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Concurso de traslados.
- Concurso-oposición de ascenso.
- Concurso-oposición restringido.
- Concurso-oposición libre.

Excepcionalmente, y previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), podrán realizarse de manera independiente concursos de traslados y concursos-oposición de ascensos con relación a cada una de las plantillas del Ministerio, INEM y FOGASA.

Art. 11. *Procedimiento.*—1. Reingreso de excedentes voluntarios: El trabajador en situación de excedencia voluntaria, transcurrido el primer año de la misma, podrá solicitar el reingreso en las condiciones establecidas en el artículo 44 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

Si el trabajador no solicitase su reingreso en quince días, al menos, antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia perderá el derecho a su puesto de trabajo, causando baja definitiva en el Organismo correspondiente.

Cuando el reingreso se realice en distinta provincia de la que tenía asignada el trabajador antes de obtener la excedencia, se le concederá derecho preferente para optar en concurso de traslado a la primera vacante de su categoría que se produzca en la provincia de origen.

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

2. Concurso de traslados: Podrán concurrir al concurso de traslados todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- Pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo.
- Estar destinado en Centro distinto al de la plaza convocada.
- Ostentar la misma categoría, y, en el caso de personal de Oficios Varios, también la misma especialidad que la de la plaza convocada. No obstante lo anterior, en el supuesto de solicitudes de traslado de trabajadores que pertenezcan al mismo grupo profesional y nivel

económico que el de la plaza convocada, se procederá a su estudio por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE).

El concurso de traslados se resolverá de acuerdo con el baremo que al efecto se adopte en Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

Que el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo en la provincia a la que se solicita el traslado.

Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y de sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad.

Antigüedad del trabajador fijo de plantilla en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Hasta la fecha de reunión del órgano de selección encargado de efectuar la propuesta de traslado, los trabajadores que lo hubieran solicitado podrán retirar su petición de traslado.

Resuelto el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino, en el plazo máximo de un mes, disponiendo, en el supuesto de que ocasione cambio de residencia y dentro de este plazo de diez días naturales, de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias de dicho traslado, no pudiendo renunciarse al mismo ni tampoco solicitar otro nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el nuevo destino.

Excepcionalmente, y por razones de servicio, podrá demorarse el cese en el destino durante un periodo máximo de tres meses.

El traslado voluntario en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

En ningún caso podrá producirse el traslado voluntario por el mero transcurso del tiempo.

3. Concurso-oposición de ascenso: Podrá participar en este concurso el personal laboral fijo que esté clasificado en el nivel o categoría profesional inmediatamente inferior al de la plaza convocada y siempre que posea, al menos, una antigüedad mínima de siete meses en su actual categoría profesional y la titulación específica de la plaza convocada.

También podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, ostenten durante un periodo continuado de dos años la categoría profesional inmediatamente inferior, excepto en los casos de categorías profesionales para cuyo acceso se exige titulación de grado medio o superior.

El concurso-oposición tendrá carácter nacional, y consistirá en la aplicación de pruebas y baremos profesionales que se consideren procedentes.

Resuelto el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en el plazo máximo de un mes, disponiendo dentro de este plazo, cuando el ascenso ocasione un cambio de localidad, de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar las gestiones propias del traslado.

El concurso de ascenso en ningún caso dará derecho a indemnización alguna por traslado.

En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicio.

4. Concurso-oposición restringido: Las plazas no cubiertas del cupo de vacantes destinadas al concurso de ascenso se convocarán mediante concurso-oposición restringido.

Excepcionalmente, y previa aprobación por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), se podrán convocar plazas para su provisión por concurso-oposición restringido, con independencia de los procedimientos señalados de concurso de traslados y concurso-oposición de ascenso.

Podrá participar en esta fase:

a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.

b) Todo el personal que mantenga o haya mantenido una relación contractual temporal con el Organismo respectivo de la misma categoría de la plaza convocada y cuya duración hubiera sido de trescientos sesenta y cinco días, al menos, en los cinco últimos años anteriores a la convocatoria.

5. Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos de trabajo en las fases anteriormente reguladas, éstas podrán ser convocadas simultáneamente.

No podrán cubrirse en ninguna de las fases anteriores más plazas de cada categoría de las ofrecidas en la correspondiente convocatoria.

6. Concurso-oposición libre: El resto de las plazas, junto con las que resulten vacantes una vez concluidas las fases anteriores, se ofrecerán mediante convocatoria pública anual, por el sistema de concurso-oposición libre, para personal laboral fijo de nuevo ingreso.

El desarrollo de este proceso selectivo se ajustará a lo establecido al efecto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Art. 12. *Proceso de selección.*—Las convocatorias para la provisión de vacantes en las fases de traslado, ascenso y concurso-oposición restringido, así como el temario por el que han de regirse las mismas, se

publicarán en los tabloneros de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las convocatorias para la provisión de vacantes en la fase de concurso-oposición libre, además de la publicación prevista en el párrafo anterior, se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado», figurando, al menos, el número de plazas, destino, categoría profesional y lugar en el que están expuestas las bases de la convocatoria.

Las convocatorias y sus bases, aprobadas por el órgano competente, determinarán los requisitos que han de reunir los aspirantes, así como los baremos de méritos y pruebas a realizar, ajustándose en todo momento a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Los baremos de méritos a aplicar a cada grupo profesional se confeccionarán por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE). En el supuesto de desacuerdo con el baremo de méritos, la Administración procederá de la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a dicha Comisión.

En las fases de ascenso, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre se constituirá un órgano de selección, cuyos miembros serán designados entre todo el personal del Departamento, que estará encargado de la aplicación del baremo de méritos y de la calificación de las pruebas selectivas.

Dicho órgano de selección deberá estar constituido por un número impar de miembros, de los cuales seis serán designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio (en la siguiente proporción: UGT tres, CC.OO dos y USO un miembro) entre trabajadores del colectivo de igual o superior categoría a la de la plaza convocada.

Podrá funcionar una Comisión Permanente de selección, que en todo caso respetará lo establecido en el párrafo anterior.

En ambos casos, para la realización de todas o alguna de las pruebas la Administración, a propuesta de los Organos de selección, podrá designar asesores, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

Art. 13. *Contratación de personal laboral no permanente.*—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá proceder a contratar personal no permanente solamente en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

No podrá acudir a la contratación de personal laboral no permanente cuando los trabajos objeto de contratación puedan ser atendidos por personal fijo del Departamento y sean tareas permanentes del mismo. Las vacantes que se produzcan de personal fijo que por ineludibles necesidades del servicio exijan la cobertura inmediata y urgente de las mismas, se cubrirán, con carácter de interinidad, mediante contrato de trabajo sujeto a la condición resolutoria «hasta que el puesto sea definitivamente cubierto a través de la Oferta de Empleo Público».

La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición previa convocatoria pública en los tabloneros de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer. En estos casos la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista caracteres de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de idéntica categoría laboral y en la misma localidad, dando preferencia a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación en las mismas.

Excepcionalmente, podrá efectuarse de forma directa mediante los sistemas de selección de las Oficinas de Empleo. En este caso se informará a la representación de los trabajadores de las contrataciones realizadas.

Art. 14. *Incompatibilidades.*—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida por la aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

Art. 15. *Periodo de prueba.*-La contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un periodo de trabajo efectivo de:

Tres meses para Técnicos Superiores y Medios.

Un mes para el resto de las categorías, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborales.

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

La no superación del periodo de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores, con expresión de las causas que lo motivan.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, excepto en los supuestos de contratación temporal en cuyo caso se estará a lo establecido en la normativa aplicable a la misma.

**Trabajos de categoría superior e inferior**

Art. 16. *Trabajos de categoría superior e inferior.*-Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Organismo competente de la Administración podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Será necesario el previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses, y de la resolución que se adopte se informará a los representantes de los trabajadores.

Art. 17. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Art. 18. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 19. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior 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.

**TITULO V**

**Clasificación profesional**

Art. 20. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar en todo caso los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 22. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles enumerados.

Art. 23. Las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional figuran como apéndice del presente convenio, si bien con carácter provisional hasta su determinación por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (V. I. E.).

Al día siguiente de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión de Clasificación Profesional, integrada por seis miembros, tres designados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres designados por la Administración, con objeto de estudiar las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional.

**CATEGORIAS PROFESIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Categorías en vigor	Nivel
Titulado Superior, Gerente de Comedor, Subdirector de Redacción, Jefe Sec. Redacción, Redactor, Jefe de Area, Jefe de División	1
Titulado de Grado Medio, Maestro/a de Guardería, ATS Guardería SS. CC., Analista, Gestor de Proyectos, Jefe Operativa	2

Categorías en vigor	Nivel
Jefe de Cocina, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Imprenta, Jefe Primera Administrativo, Técnico Auxiliar, Jefe de Segunda Administrativo, Jefe de Sección Taller, Encargado, Regente, Programador Analista, Gestor de Trabajos, Jefe de Turno, Programador, Gestor	3
Cocinero Primera, Oficial Primera de Oficio, Oficial Primera Administrativo, Jefe de Equipo, Jefe de Comedor, Cocinero, Ayudante de Biblioteca y Archivos, Ayudante de Redacción, Taquígrafo de Redacción, Corrector, Operador de Ordenador	4
Camarero, Gobernante/a, Conductor, Motorista, Cuidador/a de Guardería, Oficial Segunda de Oficio, Oficial de Segunda Administrativo	5
Telefonista, Almacenero, Oficial de Tercera de Oficios, Auxiliar Administrativo, Ayudante de Cocina, Ayudante de Comedor, Conserje	6
Vigilante de aparcamiento, Vigilante (nocturno o diurno), Portero, Repartidor, Ordenanza, Subalterno, Peón o Mozo	7
Limpiador/a, Personal de cocina y limpieza, Empleado/a de lavadero	8
Categorías a extinguir	Nivel
Oficial de Reprografía, Oficial de Mantenimiento, Encargado de Control, Encargado de Vigilancia, Telefonista-recepcionista, Ayudante de Almacén	4

Art. 24. *Catálogo de puestos de trabajo.*-1. El catálogo de puestos de trabajo de personal laboral fijo podrá ser modificado de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre la base de las propuestas formuladas por los correspondientes servicios, previo informe de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de quince días.

2. Antes del 31 de mayo de cada año se hará pública la relación nominal de personal laboral, con indicación de categoría, antigüedad y destino. Asimismo, se publicará el catálogo de puestos de trabajo por categorías profesionales.

**TITULO VI**

**Jornada y horarios**

Art. 25. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual, se establece en 1.711 horas, distribuidas semanalmente en 37 horas 30 minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establecieran en futuras normas de ámbito superior.

Art. 26. Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso será ésta la que estén obligados a prestar. Ello, no obstante, a petición del trabajador, la Administración podrá conceder en este supuesto, previa autorización del Ministerio de Economía y Hacienda, la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el punto anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 27. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Art. 28. El horario de trabajo se adaptará al establecido con carácter general en la Administración Pública, salvo que expresamente se especifique otro horario en el contrato de trabajo o se acepte voluntariamente, comunicándolo en este caso a los representantes de los trabajadores.

Art. 29. En los puestos de trabajo en los que se exija la presencia continua, aun sin llegar a las veinticuatro horas, durante los siete días de la semana, y cuya cobertura se realice por el sistema de turnos rotativos, el personal trabajará obligatoriamente durante quince turnos en días festivos. No se podrá trabajar más de dos fines de semana o más de dos festivos seguidos. Estas guardias no supondrán una disminución del descanso semanal y quedará a elección del trabajador el disfrute, durante los dos meses siguientes a la realización de la guardia, de los días de descanso correspondientes, previa comunicación y aceptación por parte del responsable del servicio.

Art. 30. Los puestos de trabajo del personal de las categorías sometidas al régimen de los quince turnos a que se refiere el artículo anterior serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes tipo elaborados de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación laboral.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de la jornada establecida en el presente Convenio. En el primer mes del año la Administración se compromete a publicar el cuadrante anual de servicios de los citados turnos.

Cinco días antes del inicio de cada mes será expuesto en lugar visible de cada dependencia el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes.

Art. 31. Los puestos de trabajo informáticos de las Unidades que presten sus servicios en horarios de mañana, de tarde o de noche se determinarán previamente por la Administración y una vez efectuado esto los trabajadores de las respectivas categorías que cubran estos puestos elegirán dichos horarios de acuerdo con un baremo de puntuación en el que se contemplen las siguientes variables: Antigüedad, 40 por 100; circunstancias personales, 20 por 100, y adecuación al turno calificada por el Jefe del Servicio, 40 por 100. El personal laboral de nuevo ingreso elegirá turno por riguroso orden de oposición.

Los criterios para la elección de horario expuestos en el párrafo anterior se determinarán anualmente y ello tendrá lugar con carácter ordinario dentro del último trimestre de cada año natural para el siguiente; su revisión se hará por la Subdirección General de Informática y Estadística del INEM, previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

En la distribución de los horarios se tendrá en cuenta por parte del responsable de la Unidad los solapamientos precisos para un relevo efectivo entre los trabajadores con horario consecutivo.

En el caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno sabiente lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su Jefe, para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho.

Art. 32. Si el trabajador hubiera sido contratado para una jornada inferior a la normal, el horario que está obligado a realizar es el establecido en el propio contrato de trabajo y, en el caso de no estar especificado, el que viene efectuando en la actualidad.

Art. 33. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a la disminución de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio o un medio, como máximo, de la duración de aquélla.

Art. 34. En la modificación de los horarios de trabajo se estará a lo que se dispone al respecto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones aplicables.

Art. 35. Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Art. 36. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 42 del presente Convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

Art. 37. Horas extraordinarias. 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual.  
2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales, propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen trimestral al trabajador y a la representación laboral.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5. El módulo de devengo o compensación de horas extraordinarias será el siguiente:

Devengo: Salario hora  $\times$  1,75.

Compensación: Dos horas por una.

## TITULO VII

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 38. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. El personal laboral tendrá acceso al Plan de Formación Permanente de Funcionarios del Departamento en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

2. Estudios para la obtención de un título académico o profesional. Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 42 d) de este Convenio.

3. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por el Organismo al que pertenece:

Los trabajadores que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho a lo siguiente:

a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma hasta un 50 por 100 de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con el día de trabajo.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El trabajador solicitará a la Subsecretaría del Departamento, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo.

Por la Administración se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente, se podrá conceder permiso retribuido o no retribuido. Los acuerdos adoptados serán comunicados a la representación de los trabajadores.

Se informará trimestralmente a la Comisión de Formación y Promoción Profesional a que alude en el artículo 39 de este Convenio, de la motivación y volumen de las acciones formativas autorizadas.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo.

5. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o Congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia al mismo se puedan derivar beneficios para la Administración.

Art. 39. Se cre una Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente por doce miembros, seis de la Administración y seis de los Sindicatos firmantes de este Convenio (tres por UGT, dos por CC. OO. y uno por USO), para la planificación, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos y evaluación de las distintas actuaciones formativas.

Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión estudiará las necesidades reales de formación con vistas a la elaboración de un plan de formación profesional de los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

## TITULO VIII

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 40. Vacaciones anuales.-1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período de vacaciones anual de un mes natural.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. Y cuando las necesidades del servicio aconsejen el cierre del Centro o de la Unidad Administrativa el disfrute de las vacaciones se ajustará a este período. En este caso, los trabajadores que no hubieran completado un año entero de servicio, no sufrirán menoscabo alguno en su salario.

3. La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores y deberá ser tenida en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los beneficiarios. Preferentemente, respecto al resto de los meses del año, se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

4. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tabloneros de anuncios.

Art. 41. *Licencias.*-El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 42. *Permisos retribuidos.*-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.  
b) 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 tiempo de licencia será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: Hijos, y nietos; en la línea recta ascendente: padres y abuelos y en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

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

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

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político 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 de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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 laboral 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 en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas.

g) Hasta seis días cada natural, por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso 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, el permiso 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.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

#### TÍTULO IX

##### Suspensión del contrato de trabajo

Art. 43. Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

Este personal tendrá derecho al 50 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las pagas extraordinarias, siempre que el interesado tenga hijo/s o parientes en primer grado incapacitados, que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

El personal que realice el servicio militar voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente percibirá estas cantidades durante el número de meses que las disposiciones vigentes determinen como duración del servicio militar o servicio social obligatorio, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

c) 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

Art. 44. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Art. 45. Los trabajadores que, con un año, al menos, de antigüedad, sean designados para la realización de programas de cooperación internacional, tendrán derecho a disfrutar de excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo de duración de la misma.

Art. 46. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en una plaza vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 47. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no existiera vacante en su misma categoría, y existiera una vacante en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella o bien esperará se produzca aquélla.

Art. 48. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 49. En los casos de baja por maternidad e ILT legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses ininterrumpidos.

#### TÍTULO X

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 50. 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 precaución 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 órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 51. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o 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.

Art. 52. La formulación de la política de Seguridad e Higiene en cada Centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en

el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan reaccionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas 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 trienal en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 53. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica, la Administración podrá 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, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 54. *Medidas.*—Son obligaciones general del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuentas fueren de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
3. Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas u obstáculos que dificulten su movilidad física.
4. Proveer cuanto fuera preciso, tanto para el mantenimiento como para la protección de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.
5. Tener a disposición de su personal y de cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. De no existir Comité, a disposición del Vigilante de Seguridad.
6. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos Centros de trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.
7. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual, que serán garantizados por la Administración siendo obligatorios para los mismos. En el supuesto de trabajadores que efectúen manipulación de alimentos estarán obligados a realizar los reconocimientos que la normativa al efecto establezca para obtener y mantener dicha acreditación.
8. Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se dotará de filtros u otras medidas similares a los monitores o pantallas de TRC.

Art. 55. Durante el periodo de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos o técnicos de seguridad se estime que la permanencia en éste, resulte perjudicial para la madre o el feto y especialmente en los casos en que se trabaje con pantallas o monitores de TRC.

En aquellos casos con riesgo específico que pudiera presentarse, se atenderán las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes dentro de la localidad donde presten sus servicios, siempre que ello sea posible.

Art. 56. *Ropa de trabajo.*—1. La Administración está obligada a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores a lo normal.

2. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal, de forma que imposible o menoscabe la utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.

3. Cuando las condiciones de trabajo o medio ambiente exijan una especial protección de los trabajadores, los Centros contarán con dotación de prendas al efecto, independientemente de las que se han determinado como adscripción personal como: guantes de protección o sanitarios, mascarillas, etc.

4. La Administración podrá, además, facilitar ropa de trabajo o elementos de identificación en los casos no contemplados anteriormente.

5. El trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por la Administración.

Art. 57. *Dotación de vestuario de trabajo.*—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

Cuatro camisas, cuatro pares de calcetines, una corbata y dos pares de zapatos al año al personal laboral de las siguientes características:

- Encargados y Jefes de equipo.
- Ayudantes de biblioteca y archivo.
- Oficiales de primera, segunda y tercera de oficios.
- Oficiales de reprografía.
- Almaceneros y ayudantes de almacén.
- Encargados de control.
- Ordenanzas.
- Encargados de vigilancia.
- Conserjes.
- Vigilantes.
- Vigilantes de aparcamiento.
- Peones o mozos.

Además de lo anteriormente citado, se proporcionará:

Dos conjuntos de cazadora y pantalón o dos monos, en su caso, al año a los oficiales de primera, segunda y tercera de oficio.

Dos batas al año a encargados y jefes de equipo (área de mantenimiento), ayudantes de biblioteca y archivo, oficiales de reprografía, almaceneros, ayudantes de almacén, oficiales de mantenimiento y peones o mozos.

Un uniforme (dos pantalones y chaqueta) de verano y otro de invierno cada dos años a Encargados y Jefes de equipo (área de control), Encargados de control, Conserjes, Ordenanzas, Encargados de vigilancia, Vigilantes y Vigilantes de aparcamiento.

Un abrigo cada dos años a los Vigilantes nocturnos y Vigilantes de aparcamiento.

Una gorra, un par de guantes y un par de botas de agua al año y un impermeable cada dos años a los Vigilantes de aparcamiento.

Los médicos y ATS tendrán derecho a dos batas al año.

Las Gobernantas, despenzadas, limpiadoras, empleadas de cocina y limpieza y empleadas de lavadero tendrán derecho a dos batas y dos pares de zuecos.

El personal de comedor tendrá derecho al siguiente vestuario de trabajo al año:

- Jefe de cocina y cocinero: Dos pantalones, dos chaquetas, dos picos de cocinero, tres delantales y dos pares de zuecos.
- Jefe de comedor y camarero: Tres chaquetas, dos camisas, dos corbatas, dos pantalones y dos pares de zapatos.
- Ayudantes de cocina: Dos batas, dos gorros y dos pares de zuecos.
- Ayudantes de comedor: Cuatro batas, dos gorros y dos pares de zuecos.

Los Maestros/as y Cuidadores/as de Guardería tendrán derecho a dos batas al año y dos pares de zuecos.

Dos conjuntos de cazadora y pantalón o dos batas al año para los Oficiales de primera y segunda Impresores.

Los trabajadores dependientes del Servicio de Explotación de los CPD tendrán derecho a dos batas al año.

## TITULO XI

### Régimen disciplinario

Art. 58. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

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

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 Incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento de materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16 El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 59. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 60. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los treinta días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar 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.

Art. 61. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 62. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## TÍTULO XII

### Estructura de salario

Art. 63. La estructura retributiva del personal comprendido en el presente Convenio está constituida por los siguientes conceptos:

1. Salario legal.

1.1 Salario base.

1.2 Plus Convenio.

1.3 Complementos salariales:

A) Antigüedad.

B) Otros personales.

C) Pagas extraordinarias.

D) De puesto de trabajo.

E) Por cantidad o calidad de trabajo.

F) De residencia.

2. Percepciones no salariales.

### Salario legal

Art. 64. *Salario base.*-Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, cuya cuantía se especifica en los anexos I y II que forman parte integrante de este Convenio.

Art. 65. *Plus Convenio.*-Es aquel que engloba aquellos otros conceptos retributivos percibidos con carácter fijo y que, por tanto, no responden a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de complementos definidos en el punto siguiente. El plus Convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales que se definen a continuación, salvo que así se especifique en los mismos.

### Complementos salariales

#### A) Antigüedad

Art. 66. *Complemento por antigüedad.*-Este complemento se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos, y tendrá un valor fijo para todas las categorías por cada trienio consolidado a partir de 1 de enero de 1987 de 2.500 pesetas mensuales. Con efectos de 1 de enero de 1989 el valor fijo de cada trienio será de 2.640 pesetas mensuales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las cantidades que a 31 de diciembre de 1986 vinieren percibiendo cada trabajador en concepto de antigüedad se incrementarán en el 5,6 por 100, con efectos de 1 de enero de 1989.

A efectos de antigüedad se computarán los servicios prestados en período de pruebas, así como aquellos otros con carácter eventual prestados en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla sin solución de continuidad.

#### B) Otros personales

Art. 67. *Complemento personal transitorio.*-El complemento personal compensado o transitorio se compensará y absorberá según lo establecido en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

#### C) Pagas extraordinarias

Art. 68. *Pagas extraordinarias.*-Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de mayo y diciembre.



Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

#### D) De puesto de trabajo

**Art. 69. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**—Este complemento se percibirá por la realización de trabajos en puestos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos por la Autoridad laboral competente. Su cuantía será del 20 por 100 del salario más el plus Convenio correspondiente a su categoría profesional.

**Art. 70. Complemento por nocturnidad.**—Aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas de la mañana percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base.

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a cuatro horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo.

No tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que hubieran sido contratados por realizar su trabajo exclusivamente en jornada nocturna.

**Art. 71. Complemento de especial responsabilidad.**—Adoptará las siguientes modalidades:

a) **Especialidad:** Arquitectos, que además de las labores habituales de su profesión se ocupen de la dirección de obras y redacción de proyectos. Su importe anual para el año 1988 será de 64.210 pesetas, distribuido en doce mensualidades.

b) **Especial preparación técnica:** Percibirán este complemento todos los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2 en atención a la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando o de destacada cualificación técnica. Su importe anual será de 32.400 pesetas para el nivel 1 y 25.200 para el nivel 2, distribuido en doce mensualidades.

c) **Atención al público:** Los Técnicos auxiliares, Oficiales administrativos y Auxiliares administrativos que presten sus servicios en Oficinas de Empleo o Unidades de Prestaciones de las Direcciones Provinciales del INEM, atendiendo funciones de información de reconocimiento de derechos económicos, percibirán este complemento por importe de 42.948 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

d) **Especialistas de oficio:** Este complemento lo percibirá el personal de oficio de todas las categorías perteneciente a los niveles 3, 4, 5 y 6, por un importe anual de 24.504 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

e) **Especialidad informática:** Este complemento lo percibirá el personal de informática, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III.

**Art. 72. Complemento de mayor dedicación.**—Este complemento conllevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo, no excediendo la jornada de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de cuarenta horas, sin perjuicio de la especial dedicación.

Su importe anual será de 235.780 pesetas, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

En todo caso la concesión del referido complemento se realizará por el Departamento, previa la aceptación del trabajador y comunicación a la representación de los trabajadores.

#### E) Por cantidad de trabajo

**Art. 73. Horas extraordinarias.**—El cálculo del importe de las horas extraordinarias definidas en el artículo 37 del presente Convenio se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = (\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}) / 1.711$$

#### F) De residencia

**Art. 74.** Este complemento se percibirá de conformidad con lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 1988 y 1989.

#### Percepciones no salariales

**Art. 75.** Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y las demás disposiciones que lo desarrollan sobre indemnizaciones por razón de servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Nivel	Grupo a efectos de indemnizaciones por razón del servicio
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV
6	IV
7	IV
8	IV

### TITULO XIII

#### Fomento del empleo

**Art. 76.** Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

**Art. 77.** La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia a la Seguridad Social.

**Art. 78.** Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio.

### TITULO XIV

#### Asistencia y acción social

**Art. 79.** Los representantes de los Sindicatos firmantes realizarán propuesta independiente de distribución de los fondos destinados a asistencia y acción social en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Empleo.

### TITULO XV

#### Movilidad

**Art. 80.** La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

**Art. 81.** La movilidad que pueda producirse por aplicación del artículo anterior, vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional, y, en todo caso, se acordará por la Administración, previo informe razonado a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

**Art. 82.** La movilidad del personal entre Centros de trabajo de distinta localidad podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

1. Traslado voluntario.
  - a) Por concurso de traslado.
  - b) Por mutuo acuerdo.
  - c) Por permuta.
2. Traslado forzoso.
  - a) Por necesidad de servicio.
  - b) Por sanción.

**Art. 83. Traslado voluntario por concurso.**—Será el que se produzca como consecuencia del procedimiento regulado en el artículo 11.2 del presente Convenio Colectivo.

**Art. 84. Traslado voluntario por mutuo acuerdo.**—Excepcionalmente siempre que concurren circunstancias de fuerza mayor que desaconsejen esperar a la oportuna convocatoria de concurso de traslado, se podrá acordar el traslado a petición del trabajador, cuando medie alguna de las siguientes circunstancias debidamente justificadas:

- a) Enfermedad o razones de rehabilitación graves del trabajador o familiares dentro del primer grado de consanguinidad.
- b) Residencia obligada del cónyuge en distinta localidad sin posibilidad de remoción a la del peticionario y que ocasione perjuicios graves.

La tramitación se realizará mediante solicitud escrita del trabajador que deberá ser resuelta por la Administración, previa consulta y comprobación oportuna, en el plazo máximo de treinta días.

En este caso no se tendrá derecho a indemnización alguna.

Art. 85. *Traslado voluntario por permuta.*—En el supuesto de no realizarse en el año correspondiente el concurso de traslado establecido en el artículo 11.2 de este Convenio, éstos podrán efectuarse por el sistema de permutas.

Art. 86. *Traslado forzoso por necesidades del servicio.*—Los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad que implique cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo informe del Comité o Delegados de personal correspondiente y lo autorice la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos de transporte de familiares a su cargo y enseres que se le produzcan como consecuencia de dicho traslado, así como a una indemnización, por una sola vez, por un importe de dos mensualidades del salario real, todo ello de acuerdo con el límite de cuantías establecido en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, de indemnizaciones por razón del servicio, o disposiciones que lo sustituyan.

Art. 87. El trabajador trasladado forzosamente tendrá preferencia en los concursos de traslados que se convoquen para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en la provincia de origen.

Para la incorporación de los mismos regirán los plazos establecidos para el traslado por concurso.

## TITULO XVI

### Derechos de representación sindical

Art. 88. *Representación directa.*—1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En aquellos Centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de personal.

2. A estos efectos, hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, se entenderán como Centros de trabajo independientes los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

3. Todos los Comités de Empresa dispondrán de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación.

Art. 89. *Secciones sindicales.*—1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

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

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El número de Delegados sindicales por cada Sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o Delegados de personal será:

De 150 a 500 trabajadores: Uno.  
De 501 a 1.000 trabajadores: Dos.  
De 1.001 a 4.000 trabajadores: Tres.  
De 4.001 en adelante: Cuatro.

En todo caso podrá designarse un Delegado sindical que represente a la Sección constituida en la sede de la Dirección Provincial del Departamento o del INEM, aunque no cuente con el número mínimo de trabajadores señalado.

3. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Centros o Delegados de personal, y que se regula en el artículo siguiente.

Art. 90. *Garantía de los representantes de los trabajadores.*—Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: Treinta horas.  
Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta y cinco horas.  
Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.  
Centros de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta y cinco horas.  
Centros de más de 750 trabajadores: Cincuenta horas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas de personal o miembros del Comité de Empresa, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

Art. 91. *Reuniones.*—1. Los Delegados de personal, Comités de Empresa, las Secciones Sindicales y Sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Igualmente y previa autorización de la Dirección del Centro, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de personal o Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

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

Art. 92. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.*—1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará formada por las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en la siguiente proporción: UGT, tres miembros, CC.OO., dos miembros, y USO, un miembro, pudiendo aportarse por ambas partes asesores. Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá una vez cada dos meses. No obstante lo anterior, dicha Comisión deberá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancia de la mayoría de una de las partes en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telegráfica al Presidente y a la otra parte.

2. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un Reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho Reglamento deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de la constitución de la citada Comisión.

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

4. Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), dispondrá además de un crédito mensual de cuarenta horas sindicales acumulables en uno de los miembros de la VIE o en el trabajador que designe su Sindicato. De este cómputo se excluye el tiempo de viajes y reuniones convocadas por la propia Administración, así como el dedicado a trabajos que se deriven del propio Convenio.

5. Las funciones de dicha Comisión serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información, de evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que pueden modificar las condiciones de trabajo.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la asignación del nivel económico correspondientes a las mismas.
- Creación de cuantas Subcomisiones sean necesarias para los asuntos competencia de la Comisión.
- Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Clasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario.

Art. 93. *Comisión de Igualdad de la Mujer.*—1. Se constituirá una Comisión que vele por la no discriminación de la mujer trabajadora. Estará formada por representantes de las partes firmantes del presente Convenio y deberá estar compuesta mayoritariamente por mujeres (al menos en un 60 por 100).

2. Las funciones de la Comisión serán:

- Examinar la normativa interna que se aplica en el Departamento para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.
- Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por el Ministerio y que no se produce discriminación.
- Ser consultada y emitir dictámenes respecto de, al menos, los siguientes asuntos, en relación con las condiciones de trabajo de la mujer y en el ámbito del personal laboral:

Establecimiento de criterios de selección de personal.  
Establecimiento de criterios de promoción de personal.  
Valoración de puestos de trabajo.  
Horario y condiciones de trabajo.  
Salud laboral.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Segunda.-Cláusula de garantía. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio en la dependencia del personal acogido al presente Convenio, dicha modificación no afectará a lo acordado en el mismo, que tendrá la consideración de norma mínima.

Tercera.-Los derechos reconocidos en el presente Convenio a los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas.

Cuarta.-En aplicación del artículo 18 del Real Decreto-Ley 3/1989, de 31 de marzo, de medidas adicionales de carácter social, figurará en nómina en clave aparte y con las limitaciones impuestas por dicho Real Decreto-Ley la cantidad de 1.134 pesetas mensuales, correspondientes al 1 por 100 de la masa salarial autorizada para el año 1988, que asciende a una cuantía total de 34.286.918 miles de pesetas.

Tendrán derecho a la percepción de esta cantidad adicional los trabajadores que estuvieran en activo el 31 de diciembre de 1988.

Cuando el tiempo de servicios prestados durante 1988 sea inferior al año o se haya realizado una jornada inferior a la normal, el importe de dicha cantidad se reducirá proporcionalmente.

Esta cantidad se percibirá durante 1989 y tendrá el carácter de a cuenta de las mejoras salariales que se produzcan a partir de dicho período.

Quinta.-La cuantía de los complementos de puesto de trabajo señalados en los artículos 69 al 72, ambos inclusive, se incrementará en un 5,6 por 100, con efectos de 1 de enero de 1989.

Sexta.-El complemento de jornada del personal informático pasa a denominarse complemento de jornada especial y retribuirá los quince turnos a que se refiere el artículo 29 del presente Convenio.

Las categorías que deben realizar estos turnos son: Gestor de Proyectos, Jefe de Operatoria, Gestor de Trabajos, Jefe de Turno, Gestor y Operador de Ordenador.

La cuantía de este complemento será de 11.874 pesetas mensuales durante 1988 y 12.539 pesetas mensuales durante 1989.

Séptima.-Sin perjuicio del ámbito de aplicación establecido en este Convenio, el procedimiento para la provisión de vacantes se entenderá referido de forma independiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial y en relación al respectivo catálogo de personal.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Los procedimientos de selección en curso se regirán, hasta la finalización de los mismos, por lo establecido en los Convenios respectivos.

Segunda.-El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, ostente una categoría profesional sin poseer la titulación exigida para la misma, continuará ocupándola con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

Tercera.-El personal procedente del extinguido Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (MCSE) que, antes del 31 de diciembre de 1989, solicite la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio Colectivo, la misma se realizará en idénticas condiciones que el personal integrado en el año 1986, si bien con efectos económicos desde el momento en que se produzca.

Por la Administración.-Por la representación social, UGT, CC.OO. y USO.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL 1988

Nivel	Categoría	Salario base		Plus Convenio		Total anual
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	
1	Titulado Superior	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Subdirector de Redacción	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Gerente Comedor	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Redactor	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Jefe de Sección de Redacción	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Jefe de Área	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
	Jefe de División	143.000	2.002.000	-	-	2.002.000
2	Titulado de Grado Medio	114.400	1.601.600	-	-	1.601.600
	Maestro/a de Guardería	114.400	1.601.600	8.840	106.080	1.707.680
	ATS Guardería-SS. CC.	114.400	1.601.600	8.840	106.080	1.707.680
	Analista	114.400	1.601.600	-	-	1.601.600
	Gestor de Proyectos	114.400	1.601.600	-	-	1.601.600
	Jefe de Operatoria	114.400	1.601.600	-	-	1.601.600
3	Jefe de Cocina	104.750	1.466.500	9.880	118.560	1.585.060
	Jefe de Mantenimiento	104.750	1.466.500	9.880	118.560	1.585.060
	Jefe de Imprenta	104.750	1.466.500	9.880	118.560	1.585.060
	Jefe de Primera Administrativo	104.750	1.466.500	3.458	41.496	1.507.996
	Técnico Auxiliar	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Jefe de Segunda Administrativo	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Encargado	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Jefe de Sección de Taller	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Regente	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Programador Analista	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Gestor de Trabajos	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Jefe de Turno	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Programador	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
	Gestor	104.750	1.466.500	-	-	1.466.500
4	Cocinero de Primera	91.690	1.283.660	18.616	223.392	1.507.052
	Ayudante de Redacción	91.690	1.283.660	5.824	69.888	1.353.548
	Taquígrafo de Redacción	91.690	1.283.660	5.824	69.888	1.353.548
	Jefe de Equipo	91.690	1.283.660	5.824	69.888	1.353.548
	Jefe de Comedor	91.690	1.283.660	5.824	69.888	1.353.548
	Oficial Primera de Oficio	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Oficial de Reprografía (AE)	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Oficial de Mantenimiento (AE)	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Oficial de Primera Administrativo	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660

Nivel	Categoría	Salario base		Plus Convenio		Total anual
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	
	Corrector .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Ayudante de Archivos y Biblioteca .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Cocinero .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Encargado de Control (AE) .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Encargado de Vigilantes (AE) .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Ayudante de Almacén (AE) .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Telefonista-Recepcionista (AE) .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
	Operador de Ordenador .....	91.690	1.283.660	-	-	1.283.660
5	Oficial de Segunda de Oficio .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Oficial de Segunda Administrativo .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Gobernante/a .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Conductor .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Motorista .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Camarero .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
	Cuidador/a Guardería .....	85.420	1.195.880	-	-	1.195.880
6	Telefonista .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Almacenero .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Oficial de Tercera de Oficio .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Conserje .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Auxiliar Administrativo .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Ayudante de Cocina .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
	Ayudante de Comedor .....	75.080	1.051.120	-	-	1.051.120
7	Vigilante (nocturno-diurno) .....	68.940	965.160	-	-	965.160
	Vigilante de Aparcamiento .....	68.940	965.160	-	-	965.160
	Portero .....	68.940	965.160	-	-	965.160
	Repartidor .....	68.940	965.160	-	-	965.160
	Peón o Mozo .....	68.940	965.160	-	-	965.160
	Ordenanza .....	68.940	965.160	-	-	965.160
8	Limpiador/a .....	61.430	860.020	-	-	860.020
	Personal de Cocina y Limpieza .....	61.430	860.020	-	-	860.020
	Personal de Lavadero .....	61.430	860.020	-	-	860.020

## ANEXO II

## TABLA SALARIAL 1989

Nivel	Categoría	Salario base		Plus de Convenio		Total anual
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	
1	Titulado Superior .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Subdirector de Redacción .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Gerente Comedor .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Redactor .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Jefe de Sección de Redacción .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Jefe de Área .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
	Jefe de División .....	151.000	2.114.000	-	-	2.114.000
2	Titulado de Grado Medio .....	120.810	1.691.340	-	-	1.691.340
	Maestro/a de Guardería .....	120.810	1.691.340	9.335	112.020	1.803.360
	ATS de Guardería-SS. CC. ....	120.810	1.691.340	9.335	112.020	1.803.360
	Analista .....	120.810	1.691.340	-	-	1.691.340
	Gestor de Proyectos .....	120.810	1.691.340	-	-	1.691.340
	Jefe de Operatoria .....	120.810	1.691.340	-	-	1.691.340
3	Jefe de Cocina .....	110.620	1.548.680	10.433	125.199	1.673.879
	Jefe de Mantenimiento .....	110.620	1.548.680	10.433	125.199	1.673.879
	Jefe de Imprenta .....	110.620	1.548.680	10.433	125.199	1.673.879
	Jefe de primera Administrativo .....	110.620	1.548.680	3.652	43.820	1.592.500
	Técnico Auxiliar .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Jefe de segunda Administrativo .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Encargado .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Jefe de Sección de Taller .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Regente .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Programador Analista .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Gestor de Trabajos .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Jefe de Turno .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Programador .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
	Gestor .....	110.620	1.548.680	-	-	1.548.680
4	Cocinero de primera .....	96.820	1.355.480	19.658	235.902	1.591.382
	Ayudante de Redacción .....	96.820	1.355.480	6.150	73.802	1.429.282
	Taquigrafo de Redacción .....	96.820	1.355.480	6.150	73.802	1.429.282

Nivel	Categoría	Salario base		Plus de Convenio		Total anual
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	
	Jefe de Equipo .....	96.820	1.355.480	6.150	73.802	1.429.282
	Jefe de Comedor .....	96.820	1.355.480	6.150	73.802	1.429.282
	Oficial primera de Oficio .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Oficial de Reprografía (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Oficial de Mantenimiento (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Oficial de primera Administrativo .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Corrector .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Ayudante de Archivos y Biblioteca .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Cocinero .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Encargado de Control (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Encargado de Vigilantes (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Ayudante de Almacén (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Telefonista-Recepcionista (AE) .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
	Operador de Ordenador .....	96.820	1.355.480	-	-	1.355.480
5	Oficial de segunda de Oficio .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Oficial de segunda Administrativo .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Gobernante/a .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Conductor .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Motorista .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Camarero .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
	Cuidador/a Guardería .....	90.200	1.262.800	-	-	1.262.800
6	Telefonista .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Almacenero .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Oficial de tercera de Oficio .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Conserje .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Auxiliar Administrativo .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Ayudante de Cocina .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
	Ayudante de Comedor .....	79.280	1.109.920	-	-	1.109.920
7	Vigilante (nocturno-díurno) .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
	Vigilante de Aparcamiento .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
	Portero .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
	Repartidor .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
	Peón o Mozo .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
	Ordenanza .....	73.490	1.028.860	-	-	1.028.860
8	Limpiador/a .....	65.490	916.860	-	-	916.860
	Personal de Cocina y Limpieza .....	65.490	916.860	-	-	916.860
	Personal de Lavadero .....	65.490	916.860	-	-	916.860

## ANEXO III

## COMPLEMENTO ESPECIALIDAD INFORMATICA 1988

Nivel	Categoría	E. Informática	Nivel	Categoría	E. Informática
1	Jefe de Área .....	1.360.345	3	Programador Analista .....	193.659
	Jefe de División .....	572.505		Gestor de Trabajos .....	193.659
2	Analista .....	381.507		Jefe de Turno .....	92.059
	Gestor de Proyectos .....	381.507		Programador .....	92.059
	Jefe de Operatoria .....	230.000		Gestor .....	10.178
			4	Operador de Ordenador .....	147.293

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**25082** *CORRECCION de errores de la Orden de 15 de julio de 1986 de aceptación de solicitudes para acogerse a los beneficios previstos en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias y Barcelona.*

Advertido error en el texto de la Orden de 16 de julio de 1986, de aceptación de solicitudes para acogerse a los beneficios previstos en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias y Barcelona, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 175, de fecha 23 de julio

de 1986, a continuación se transcribe a fin de proceder a su rectificación:

En la página 26488, anexo I, en el expediente B-14, donde dice: «Entexsa, S. A.», debe decir: «Entexa, S. A.».

**25083** *RESOLUCION de 10 de abril de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se inscribe a la Empresa «E.C.A., Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» en el Registro General de Entidades de Inspección y Control Reglamentario.*

Vista la solicitud presentada por don Ramón Fajula Farrés en nombre y representación de la Empresa «E.C.A., Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona,