

# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXV

JUEVES 8 DE JUNIO DE 1995

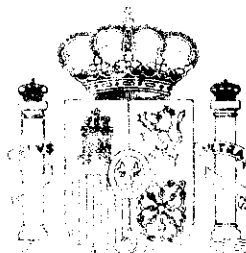
NUMERO 136

FASCICULO SEGUNDO

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13865** *RESOLUCION de 24 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo (número de código 9003632) que fue suscrito con fecha 20 de abril de 1995, de una parte, por los designados al efecto por la Subsecretaría del Ministerio de Sanidad y Consumo, en representación de la Administración, y de otra, por miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, al que acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, ambas de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, 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,



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Esta Dirección General de Trabajo 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 las Leyes 39/1992 y 21/1993, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 24 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPITULO I**

**Determinación de las partes que lo concertan**

**Artículo 1. Partes concertantes.**

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes de la Administración designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo y, por la parte social, por los representantes de los Sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO II**

**Ambito de aplicación**

**Artículo 2. Ambito personal.**

Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual, fijo de trabajos discontinuos o con cualquier otra relación de carácter jurídico laboral, según las disposiciones vigentes, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas Unidades Administrativas, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 3. Ambito territorial.**

El presente Convenio será de ámbito estatal y aplicación a todas las Unidades Administrativas del Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, excluidas las situadas en el extranjero.

**Artículo 4. Ambito temporal, vigencia y duración.**

1. El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de dos años, a contar desde 1 de enero de 1993.

2. El 31 de diciembre de 1994 se entenderá automáticamente denunciado el presente Convenio por ambas partes, a todos los efectos, quedando comprometidos la Administración y los trabajadores a constituir la correspondiente Comisión negociadora en un plazo máximo de un mes después de la fecha de denuncia.

3. Dentro del mes de enero de cada año y en los meses siguientes se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un 80 por 100 del incremento que resulte de aplicar a la masa salarial del año anterior el establecido en los créditos de personal laboral de los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio, aplicado sobre salario base, salvo lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, o normas que la desarrollen.

4. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1993.

**CAPITULO III**

**Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio**

**Artículo 5. Interpretación.**

A los efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurriesen dos o más normas

laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- a) Que apreciadas en su conjunto, resulten más favorables para el trabajador.
- b) Que no vulneren preceptos de derecho necesario.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario, regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

**Artículo 6. Composición y funciones.**

1. Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes, que podrán concurrir con un máximo de dos asesores con voz pero sin voto.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma. En dicha sesión se designarán los Secretarios que se consideren necesarios para cada parte, y el resto actuarán como Vocales, entre los cuales se nombrará un Presidente por el Subsecretario del Departamento, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

3. Los vocales en representación de la Administración serán designados por el Subsecretario del Departamento y los que actúen en representación del personal laboral, serán designados por los distintos Sindicatos y Organizaciones legalmente constituidas que hayan tomado parte en las elecciones sindicales, guardando la correspondiente proporcionalidad.

4. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento. Sin perjuicio de lo indicado, esta Comisión podrá reunirse, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

5. La convocatoria de cada reunión se hará por escrito, incluyendo el acta de la reunión anterior, el orden del día y documentación a que se haga referencia en la convocatoria, al menos con cinco días de antelación.

6. 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.

7. Los miembros de esta Comisión podrán recabar por escrito al Subdirector general de Personal o persona en quien delegue, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de su cometido, que será facilitada en un plazo máximo de veinte días.

8. Los miembros y asesores de esta Comisión observarán sigilo profesional y, en todo caso, ningún tipo de información o documentación entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

9. Son funciones de esta Comisión:

- a) Interpretación, vigilancia y estudio del presente Convenio.
- b) Definición de funciones y contenidos de categorías profesionales recogidas o no en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de otros colectivos.
- c) Elaboración de las bases del turno de traslado así como del de promoción.
- d) Estudio y elaboración de las bases de convocatoria de las plazas de nueva contratación.
- e) Evaluación de las peticiones de traslado voluntario por razones de fuerza mayor.
- f) Elaboración de planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional.
- g) Participación en la decisión sobre asistencia a seminarios, mesas redondas y congresos en casos de concurrencia de peticiones.
- h) Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para los asuntos de competencia de la Comisión.
- i) El dictamen en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes, en un plazo no superior a los quince días.
- j) Informe de la asignación de los complementos de especial responsabilidad a que hace referencia el artículo 62.

k) Aquellas otras que se le atribuyan a la Comisión Paritaria en el presente Convenio.

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

#### CAPITULO IV

##### Organización del trabajo

###### Artículo 7.

La organización del trabajo es facultad específica de las Unidades Administrativas correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.

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

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

En todas las Unidades Administrativas del Departamento se implantarán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Estas fórmulas pueden incluir reuniones de grupos con sus responsables, creación de equipos de enriquecimiento de tareas y cualquier otra fórmula sugerida por los trabajadores y la Dirección.

###### Artículo 8. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La Dirección del organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

#### CAPITULO V

##### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

###### Artículo 9. *Turnos.*

Las vacantes de personal fijo que se produzcan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- a) Ingresos procedentes de excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.
- b) Traslado del personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos, en caso de tratarse de vacantes correspondientes de igual categoría y especialidad en su caso. En el supuesto de varias solicitudes, se aplicará el baremo establecido en el artículo 10.
- c) Concurso de traslado.
- d) Concurso de promoción interna.
- e) Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

###### Artículo 10. *Concurso de traslado.*

1. Por la Subsecretaría del departamento se convocará, dos veces al año, concurso de traslados para cubrir vacantes, previo a cada promoción interna, a los que podrán concurrir todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Poseer el mismo nivel, categoría profesional y grupo que la vacante objeto del concurso.
- b) Estar en situación de activo o excedencia forzosa.
- c) Llevar en el puesto de trabajo desde el que se concursa un mínimo de un año.
- d) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para el traslado.

No se producirán traslados por el mero transcurso del tiempo.

2. La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicado a los citados efectos será el siguiente:

	Puntos
a) Antigüedad:	
Por cada año completo de servicios prestados en el departamento .....	0,50
La puntuación máxima de este apartado será de 6 puntos.	
b) Circunstancias familiares y de salud:	
Por residencia previa obligada del cónyuge con anterioridad a la convocatoria .....	1,00
Por residencia previa a la convocatoria de familiares, dentro del primer grado, en la localidad que se solicita, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y conviven con él .....	0,60
Por razones de rehabilitación sanitaria del trabajador en la localidad que se solicite, debidamente acreditado por los servicios médicos de la Seguridad Social .....	1,00
Por razones de rehabilitación, debidamente justificado por los servicios médicos de la Seguridad Social, de algún familiar del trabajador, en la localidad que se solicita, dentro del primer grado de consanguinidad, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él .....	0,60
Realización de estudios académicos del trabajador, cónyuge o hijos en centro oficial radicado en otra localidad, siempre que no existan centros de enseñanza que impartan dichos estudios en el lugar de residencia .....	0,80
Por razones de minusvalía, debidamente justificada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, de algún familiar del trabajador, dentro del primer grado de consanguinidad, en la localidad que se solicita, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él .....	1,00

3. Para estudiar las solicitudes se constituirá una comisión integrada por tres representantes de la Administración y tres del personal laboral designados por la Comisión de Interpretación Vigilancia y Estudio.

4. La adjudicación de la plaza vendrá dada por el orden de preferencia que determina la puntuación obtenida por los solicitantes, en virtud de la aplicación del anterior baremo.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes, le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Departamento; en caso de persistir la igualdad se adjudicará al de mayor edad, computada ésta por años, meses y días.

Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables.

5. El resultado de los concursos de traslado se hará público, al menos, en los tablones de anuncios de los servicios centrales del Departamento y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, así como en las Unidades Provinciales del Departamento. Igualmente se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

6. Contra el resultado de los concursos de traslados podrán interponerse las reclamaciones correspondientes a tenor de las normas laborales.

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

8. El plazo posesorio será el que se determine en la correspondiente Resolución.

9. Los efectos económicos que se deriven de la adjudicación de los nuevos puestos de trabajo, surtirán sus efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

###### Artículo 11. *Promoción interna.*

1. Se entiende por promoción interna.

- a) El ascenso de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo o distinto grupo.
- b) El cambio de grupo de los contemplados en el presente Convenio, siempre que se posea el mismo nivel que el de la plaza objeto de la convocatoria.
- c) El cambio de un nivel superior a otro inferior u otro igual, dentro del mismo grupo, siempre que suponga aumento de jornada.

2. Se cubrirán por este sistema las vacantes existentes en cada categoría, una vez celebrados los concursos de traslados.

3. Por la Subsecretaría del Departamento se convocará, dos veces al año, concurso de promoción, a los que podrán concurrir los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador fijo del Ministerio de Sanidad y Consumo o del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo y no haber obtenido un puesto de trabajo en los concursos de promoción celebrados en los últimos doce meses.

b) Encontrarse en situación de activo o excedencia forzosa.

c) No estar cumpliendo sanción que le inhabilite para la promoción.

d) Para los niveles 1 y 2, estar en posesión de la titulación académica exigida, o en condiciones de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

4. Los méritos serán valorados conforme al siguiente baremo:

	Puntos
<b>a) Méritos profesionales:</b>	
Por pertenecer al nivel inmediatamente inferior al de la plaza convocada .....	3,00
Por pertenecer al mismo nivel de la plaza convocada .....	2,00
Por pertenecer a dos niveles inferiores al de la plaza convocada .....	1,50
Por cada nivel inferior al indicado anteriormente se irán restando 0,25 puntos por cada nivel.	
Por experiencia en un trabajo similar .....	Hasta 1
Títulos o Diplomas expedidos por organismos oficiales, relacionados con el puesto de trabajo a cubrir .....	Hasta 2
Cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo a cubrir .....	Hasta 2
<b>b) Titulaciones académicas:</b>	
Titulado superior .....	2,50
Diplomado universitario o equivalente .....	2,25
BUF o equivalente .....	2,00
EGB o equivalente .....	1,75
Estudios primarios .....	1,50
Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.	
<b>c) Antigüedad:</b>	
Por cada año completo de servicios prestados en el departamento .....	0,30

La puntuación máxima de este apartado es de 9 puntos.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Departamento; en el caso de persistir la igualdad se adjudicará al de mayor edad, computada ésta por años, meses y días.

5. Los solicitantes que se encuentren prestando servicios en plazas de grupos distintos o especialidad diferente dentro del mismo grupo al de las convocadas habrán de superar una prueba de aptitud cuya valoración se calificará como «apto» o «no apto», de acuerdo con lo que se establezca en la oportuna convocatoria. Asimismo, los solicitantes que concurren a la promoción sin la titulación que corresponda a la categoría profesional objeto de concurso, cuando dicha circunstancia sea factible de acuerdo con lo indicado en el apartado 3.d del presente artículo, deberán efectuar la referida prueba.

6. El turno de promoción interna será valorado por una Comisión o Tribunal de Selección, que estará formado por igual número de miembros de la Administración y del personal, designados estos últimos por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

7. Contra el acto administrativo que resuelve el turno de promoción interna se podrá interponer las reclamaciones correspondientes, a tenor de las normas laborales.

8. El turno de promoción en ningún caso dará derecho a indemnización alguna por traslado.

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

10. El resultado del turno de promoción interna se hará público, al menos, en los tablones de anuncios de los servicios centrales del Departamento y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, así como en aquellas Unidades Provinciales en las que exista personal laboral fijo de plantilla. Igualmente, se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros, al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

11. El plazo posesorio será el que se determine en la correspondiente Resolución.

12. Los efectos económicos que se deriven de la adjudicación de los nuevos puestos de trabajo, surtirán sus efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

Artículo 12. *Turno libre.*

1. Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes ofertas de empleo público, de entre las vacantes que resulten, una vez celebrados los concursos y del traslado y promoción a los que hacen referencia los artículos 10 y 11 del presente Convenio.

2. La convocatoria en turno libre se efectuará con sujeción a lo establecido 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, a sus normas de desarrollo y a la oferta de empleo público.

Artículo 13.

El contrato de trabajo, que se formalizará siempre por escrito, estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 14. *Período de prueba del personal de nuevo ingreso.*

1. El período de prueba se fijará en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores cualificados, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

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

4. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

Artículo 15. *Contratación de personal laboral no permanente.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo podrán proceder a contratar personal no permanente, 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.

2. La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición, previa convocatoria pública en los tablones de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo. En estos casos, la selección del personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores designados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

3. Copia del contrato se remitirá a las centrales sindicales representadas en los órganos unitarios del Departamento.

Artículo 16. *Incompatibilidades.*

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

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible 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 y en los criterios de aplicación 9/XI/1985 de la Inspección General de Servicios de la Administración Pública.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente

legislación tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

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

## CAPITULO VI

### Movilidad

#### Artículo 17. *Permutas.*

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

- Desempeñar plazas del mismo grupo y categoría.
- Que a ninguno de los solicitantes le falten menos de siete años para la jubilación forzosa.

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

#### Artículo 18. *Traslados voluntarios, forzosos y por razones del servicio.*

1. La Subsecretaría del Departamento podrá autorizar los traslados voluntarios que sean solicitados por el personal laboral, entre las distintas dependencias incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, con informe favorable de las unidades de procedencia y nuevo destino y previo informe no vinculante de la CIVE.

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

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

4. La movilidad del personal que pueda producirse por necesidades perentorias del servicio, que serán expuestas al interesado por escrito, siempre que se produzca dentro del mismo centro de trabajo y no suponga una modificación sustancial de las condiciones del mismo, no requerirá el plazo de preaviso de dos días.

## CAPITULO VII

### Clasificación profesional

#### Artículo 19.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20.

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

#### Artículo 21.

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

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

#### Artículo 22. *Trabajos de categoría superior.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años,

puede reclamar ante la Subsecretaría del Departamento la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la resolución desestimatoria, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

#### Artículo 23. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el centro directivo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en todo caso, no superior a un mes dentro del mismo año natural. Preferentemente las realizarán trabajadores del mismo grupo y nivel inmediatamente superior, manteniéndoles las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El citado destino se acordará por la Subsecretaría del Departamento y se comunicará, mediante resolución motivada, al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal o, en su defecto, a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, con cinco días de antelación al inicio de las funciones correspondientes. Toda ampliación de tiempo que en un principio se consideró imprescindible o del mes indicado requerirá el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal o, en su defecto, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

#### Artículo 24. *Relación nominal del personal laboral fijo y temporal.*

1. Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Dirección General de Servicios, expondrá en los tabloneros de anuncios de los servicios centrales y periféricos del Departamento y del Instituto Nacional del Consumo el Registro del personal laboral fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento del trabajador.
- Fecha de ingreso en el organismo.
- Categoría profesional.
- Situación laboral.
- Número de Registro Personal.
- Destino (Unidad Administrativa).

Asimismo, en el supuesto de modificación del catálogo de puestos de trabajo, éste será expuesto en los mismo lugares que el Registro de Personal antes citado.

2. En el plazo de quince días desde la publicación los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados. Las reclamaciones serán resueltas en el plazo de treinta días, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

3. Igualmente, dentro del mismo plazo establecido en el apartado número 1, se publicará una relación del personal laboral no permanente y de vacantes.

## CAPITULO VIII

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

#### Artículo 25. *Formación y promoción profesional.*

1. De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales dentro de períodos que no afecten al cumplimiento de su actividad lectiva, 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.

Cuando se desestime, por necesidades del servicio, la petición del trabajador que solicite la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para

la asistencia a cursos, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio deberá tener conocimiento sobre la resolución denegatoria.

3. El personal laboral tendrá acceso al plan general de formación en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

4. Cuando la formación deba realizarse en las distintas dependencias incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, podrá autorizarse el traslado del trabajador, con el informe favorable de la CIVE, previo acuerdo del Jefe de la Unidad de origen, de la Unidad de destino y del trabajador, durante el tiempo que dure la formación.

#### Artículo 26. *Cursos de capacitación profesional.*

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

#### Artículo 27. *Comisión de Formación y Promoción Profesional.*

Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente para la planificación de los cursos y actividades, 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 actividades formativas.

### CAPITULO IX

#### Jornada y horario de trabajo

##### Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo será de mil setecientos once horas anuales, distribuidas semanalmente en treinta y siete horas y media, y se realizarán, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, sin perjuicio de las mejoras que al respecto pudieran establecerse por futuras normas de ámbito superior.

##### Artículo 29. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo se adaptará a lo establecido por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 21 de diciembre de 1983, modificada por la de 27 de agosto de 1985, e Instrucciones del Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 9 de diciembre de 1985 y de 13 de enero de 1989, y cualquier modificación posterior exigirá acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 30. *Horarios especiales.*

1. Los horarios especiales serán señalados por la Subsecretaría del Departamento, atendiendo al procedimiento legalmente establecido. En la medida en que la propuesta afecte al personal laboral, ésta deberá ser informada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

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

##### Artículo 31. *Pausa jornada.*

Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. En los centros de trabajo donde no existe cafetería, los veinte minutos reconocidos se ampliarán a treinta minutos.

##### Artículo 32. *Calendario laboral.*

El calendario laboral se ajustará a lo que se establezca con carácter general, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 7), y normas que lo complementen.

##### Artículo 33. *Jornada inferior.*

Si el trabajador hubiera sido contratado para una jornada de trabajo inferior a la normal, el horario que está obligado a realizar es el establecido en el propio contrato.

##### Artículo 34. *Jornada reducida y horario especial por guarda legal.*

1. Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores, previa autorización del Subsecretario del Departamento, podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones.

##### Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo adquieren el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales y a ochenta horas anuales como máximo, propiciándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada de trabajo efectiva establecida en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

3. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ministerio de Sanidad y Consumo y organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, 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.

4. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se informará previamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal y Delegados sindicales del centro de trabajo afectado sobre el número de horas a realizar, determinándose de acuerdo con ello si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior y facilitada en el plazo máximo de un mes.

5. El módulo de compensación de horas extraordinarias será el de dos horas por una efectivamente realizada, procurándose llevar a cabo la misma dentro de las cuatro semanas siguientes a la de su realización.

### CAPITULO X

#### Vacaciones, permisos y licencias

##### Artículo 36. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural de duración, siempre que los trabajadores hubieran completado un año de servicio activo y se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

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 proporcional al tiempo de servicios prestados computados hasta el 31 de diciembre de dicho año o bien hasta la fecha prevista de finalización del contrato, en caso de ser anterior.

En caso de que los días proporcionales computados fueran un número fraccionado se aplicará la interpretación más favorable del día entero.

3. El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral transitoria por la aportación previa de la correspondiente baja de la Seguridad Social.

**Artículo 37. Licencias no retribuidas.**

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

**Artículo 38. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente, hijos y nietos; en línea recta ascendente, padres y abuelo, 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 y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá justificarse documentalente.

f) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. Este derecho se reconoce igualmente para las trabajadoras que sean madres adoptivas.

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

h) Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, serán los que recoja el correspondiente Real Decreto por el que se aprueba el calendario laboral, así como los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando las naturales 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.

**CAPITULO XI****Suspensión del contrato de trabajo****Artículo 39.**

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

1. Maternidad 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. En el supuesto de parto múltiple, se ampliará a dieciocho semanas.

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 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 ejercer este derecho.

En todo caso se aplicará en este apartado la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, al número 4 del artículo 48 de la ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de parto y adopción.

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

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 sustitutorio 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.

3. Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales selectivas, de acuerdo con el Estatuto del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

**Artículo 40. Excedencia voluntaria.**

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento y al organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a quince, 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.

2. En los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de tres años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

4. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesa en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará, mientras concurren las circunstancias de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso a una plaza vacante en los términos expresados en el punto 3.

Finalizado el motivo que dio lugar a la declaración de incompatibilidad, el trabajador deberá solicitar el reingreso en un plazo máximo de treinta días. En caso de no hacerlo quedará en situación de excedencia voluntaria prevista en el punto 1 del presente artículo.

**Artículo 41. Excedencia forzosa.**

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 el Estatuto del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

## CAPITULO XII

## Régimen disciplinario

## Artículo 42.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento o persona en quien delegue, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la sanción.

## Artículo 43.

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

## 1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres o cinco días al mes.
- e) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

## 2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes, de instrucciones de los superiores y de las obligaciones de las áreas de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades, profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en beneficio propio.
- n) Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- o) 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.
- p) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

## 3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometidos en relación con el desarrollo de sus funciones.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

g) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

i) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

j) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

k) La violación del derecho al respeto de la intimidad del trabajador y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

l) Acoso sexual.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

## Artículo 44. Sanciones.

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

## a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

## b) Por faltas graves:

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

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

2. La imposición de una sanción por falta leve corresponde al Jefe de la Unidad. Para su imposición, será preciso que, en el plazo máximo de diez días desde que tuvo conocimiento de la falta, formule una propuesta motivada de la que dará traslado al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, para que, en el plazo de tres días hábiles, formulen respectivamente sus alegaciones que estimen convenientes.

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

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

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

4. El plazo para resolver el expediente no será superior a tres meses, prorrogables por otros tres por causas justificadas, con notificación al interesado y al Comité de Empresa o Delegado de personal.

5. El Subsecretario podrá acordar, como medida preventiva, la suspensión de empleo y sueldo del trabajador sometido a expediente por falta grave o muy grave. En tales casos, éste tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 del sueldo base y trienios durante el tiempo que dure la tramitación del expediente.

6. La suspensión provisional de empleo y sueldo será como máximo de seis meses y nunca superior a la sanción máxima prevista, salvo que la tramitación del expediente disciplinario se interrumpa por causa imputable al interesado o por haber sido éste procesado y durante el tiempo que dure el procesamiento.

7. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: Incoación, desarrollo y conclusión.



a) Fase de incoación.—La incoación del expediente disciplinario se ordenará por el Subsecretario.

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

Hechos susceptibles de sanción.

Trabajador presuntamente implicado.

Designación del instructor, que no podrá ser la persona que propuso la incoación del expediente, denunció la presunta falta o persona con manifiesta animadversión hacia el interesado.

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

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

Cuando en las actuaciones el instructor llamara a declarar al expedientado, éste podrá estar acompañado de un miembro del Comité o Delegado de Personal y/o su representante legal. La actuación de éste se limitará a su mera presencia, sin que quepa el asesoramiento «in situ» o la declaración en lugar del expedientado.

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

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

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

Exposición breve y precisa de lo hechos que han resultado probados.

Normas legales de aplicación.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

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

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

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

#### Artículo 45. Prescripción de faltas.

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

2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la anotación de las anotaciones en las hojas del servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará, a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### Artículo 46. Tolerancia o encubrimiento de faltas.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se establezca en la legislación vigente, 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 de los trabajadores, así como la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### Artículo 47. Abuso de autoridad.

Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a los órganos competentes.

### CAPITULO XIII

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 48. Organización y participación en materia de seguridad e higiene.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad e Higiene.

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

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causas de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación y agentes materiales que pudieran ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo y deberá contener los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de protección, prevención de mejoras del medio ambiente, adaptación de locales e instalaciones, programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Ministerio de Sanidad y Consumo dispondrá de equipos y medios técnicos especializados. Concertará los servicios médicos correspondientes y, en caso necesario, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### Artículo 49. Comités de seguridad e higiene.

1. Se crearán comités de seguridad e higiene en aquellos centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos, que se encargarán de velar por el cumplimiento de las normas establecidas en esta materia. Los comités de seguridad e higiene se constituirán dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La composición de estos comités será paritaria, pudiéndose designar hasta seis personas por cada parte, siendo los de la parte social designados por el Comité de Empresa.

3. Los comités de seguridad e higiene en el trabajo desarrollarán las siguientes funciones:

a) Elaborar, aplicar y realizar el seguimiento de los planes de prevención de riesgos profesionales de las instalaciones y servicios, así como colaborar en los generales de la Administración.

b) Fomentar y promover la participación de todo el personal, proponiendo iniciativas sobre métodos y procedimientos para una efectiva prevención de riesgos profesionales.

c) Vigilar y controlar la obligada observancia de las medidas legales y reglamentarias, informando de las deficiencias o incumplimiento de las mismas.

d) Investigar, analizar y estudiar todos los accidentes e incidentes que ocurran en el ámbito de su competencia, valorando su causa y circunstancias proponiendo las medidas convenientes para evitar su repetición.

e) Estudiar y, en su caso, resolver las posibles discrepancias que puedan surgir como consecuencia de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos profesionales. Agotadas las posibilidades en el ámbito de su competencia, dar traslado del tema al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo provincial.

f) Conocer y, en su caso, estudiar la dotación de prendas y dispositivos de protección del personal propio o ajeno que trabaje en la instalación, tutelando su adecuada utilización.

g) Proponer la paralización de aquellos trabajos que impliquen un riesgo inminente y grave de accidente.

h) Informar mensualmente al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo provincial de las acciones y actuaciones realizadas.

i) Establecer programas de formación para que todo el personal adquiera los conocimientos generales, técnicos y específicos que sirvan de soporte y perfeccionamiento de las técnicas de prevención.

#### Artículo 50. *Servicios médicos de empresa.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo organizará los servicios de salud necesarios para la prevención de la salud y asistencia sanitaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio.

2. El Ministerio deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, que así se exija, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

#### Artículo 51. *Trabajos durante el período de gestación.*

Durante el período de gestación, si la mujer trabajadora desarrolla tareas que pueden ser perjudiciales para su salud o la del feto, será trasladada a puesto de trabajo adecuado a su estado, previo informe de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 52. *Disminución de capacidad.*

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

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

#### Artículo 53. *Reconocimientos médicos.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos específicos que se dirijan al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

2. El Comité de Seguridad e Higiene participará en la fijación de las prioridades antes citadas, así como en la organización y puesta en marcha de los programas de actuación que se elaboren.

#### Artículo 54. *Dotación de vestuario de trabajo.*

El Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, según corresponda, proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

##### 1. Ordenanzas y Recepcionistas:

Cada dos años dispondrán de un equipo completo, alternando temporada de invierno y de verano:

##### a) Invierno:

Un traje azul marino o chaqueta y falda del mismo color.  
Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.

Cuatro camisas blancas m.l./cuatro blusas blancas m.l.  
Cuatro pares de calcetines/ochos pares de pantys.  
Un par de zapatos negros.  
Un cinturón negro  
Un jersey azul marino o chaleco del mismo color.

##### b) Verano:

Un traje gris o chaqueta y falda gris.  
Una corbata negra o azul marino/un lazo gris.  
Cuatro camisas blancas m.c./cuatro blusas blancas m.c.  
Cuatro pares de calcetines.  
Un par de zapatos negros.

En los años que no se percibiese dotación completa, se recibirán los siguientes complementos:

##### a) Invierno:

Una corbata negra o azul marino/un lazo azul marino.  
Un par de zapatos negros.  
Tres camisas blancas m.l./tres blusas blancas m.l.  
Cuatro pares de calcetines/ochos pares de pantys.

##### b) Verano:

Una corbata negra o azul marino/un lazo gris.  
Un par de zapatos negros.  
Tres camisas blancas m.c./tres blusas blancas m.c.

En los supuestos de personal de nuevo ingreso, se le proporcionará dotación completa doble de verano y de invierno, en lo referente a trajes.

Al personal de recepción se le suministrará, además, una prenda de abrigo cada tres años.

##### 2. Personal de limpieza:

Cada año recibirán dos batas y un par de zuecos.

##### 3. Personal de laboratorio:

Cada año recibirán dos batas y un par de zuecos.

##### 4. Personal de oficios:

Cada dos años recibirán alternativamente un equipo de invierno o de verano:

##### a) Invierno:

Un anorak.  
Una chaquetilla gris.  
Un pantalón gris.  
Cuatro pares de calcetines grises.  
Un par de zapatos negros. En los casos de Electricistas y Fontaneros, los zapatos serán con suela de goma.  
Un jersey gris.  
Un cinturón.  
Cuatro camisas grises m.l.

##### b) Verano:

Un pantalón gris.  
Cuatro camisas grises m.c.  
Un par de zapatos negros.

En los años que no se percibiese completa, se recibirán los siguientes complementos:

##### a) Invierno:

Un pantalón.  
Tres camisas grises m.l.  
Cuatro pares de calcetines grises.  
Un par de zapatos negros.

##### b) Verano:

Un pantalón.  
Tres camisas grises m.c.  
Cuatro pares de calcetines.  
Un par de zapatos negros.

El personal de Construcción, Pintura, Carpintería, Calefactores, Fontanería, Electricidad y Tapicería recibirán, además, cada año, dos monos blancos o azules, un par de zapatillas y un par de guantes de trabajo.

**5. Personal de Reprografía:**

Cada año, dos batas blancas.  
Cada año, un par de zuecos.

**6. Personal de Almacén:**

Lo mismo que el personal de oficios, más una bata azul por año.

**7. Mozos:**

Además del equipo habitual de personal de oficios, cada año recibirán un mono azul y un par de guantes de trabajo.

**8. Personal de Medios Audiovisuales:**

Además del equipo habitual del personal de oficios, cada tres años recibirán, alternativamente, un equipo completo, de verano o invierno, similar al de Ordenanzas y Recepcionistas (sin complementos).

**9. Ayudantes de oficios (Camareros):**

Cada dos años recibirán un solo equipo compuesto por:

Una chaquetilla blanca con forro.  
Tres camisas blancas m.l.  
Tres camisas blancas m.c.  
Tres pares de zapatos negros.  
Tres pares de pantalones negros.  
Cuatro pares de calcetines.

**10. Ayudantes de oficios (Camareras):**

Cada dos años recibirán un solo equipo compuesto por:

Dos faldas azul marino.  
Tres blusas blancas m.l.  
Tres blusas blancas m.c.  
Una chaqueta punto azul.  
Un par de zapatos negros.  
Un par de zuecos.  
Ocho pares de pantys.  
Dos batas azules.  
Seis delantales blancos.

**Complementos:**

Un par de zapatos.  
Un par de zuecos.  
Cuatro pares de pantys.

**11. Ayudantes de oficios (personal de cocina femenino):**

Cada dos años recibirán el siguiente equipo:

Dos faldas azul marino.  
Tres blusas blancas m.l.  
Tres blusas blancas m.c.  
Una chaqueta de punto.  
Un par de zapatos.  
Un par de zuecos.  
Ocho pares de pantys.  
Tres batas blancas.  
Seis delantales blancos.  
Tres gorros blancos.

**Complementos:**

Dos batas blancas.  
Dos delantales blancos.  
Cuatro pares de pantys.  
Un par de zuecos.

**12. Oficiales de oficios (Cocineros):**

Cada dos años recibirán el siguiente equipo:

Tres pantalones a cuadros.  
Tres chaquetillas blancas.  
Tres gorros.  
Un par de zapatos.

Un par de zuecos.  
Seis delantales blancos de cocina.

**Complementos:**

Un par de pantalones a cuadros.  
Una chaquetilla blanca.  
Un par de zuecos.  
Dos delantales blancos de cocina.

**13. Personal destinado en el Lazareto de Mahón:**

Cada dos años recibirán el siguiente equipo con la dotación complementaria en años alternativos que se detalla:

**1. Encargado general:**

Dos faldas azul marino.  
Dos blusas de color.  
Una chaqueta azul marino sin forro.  
Un jersey.  
Cuatro pares de pantys.  
Un par de zapatos.

**Complementos:**

Dos blusas de color.  
Cuatro pares de pantys.  
Un par de zapatos.

**2. Personal de Marinería (Oficial y Ayudante de oficios):**

Dos pares de pantalones azules.  
Tres camisas azules.  
Un jersey cuello a la caja.  
Un chaquetón 3/4 (cada tres años).  
Un traje de agua (chaqueta, pantalón y botas de plástico).  
Un par de zapatos negros.  
Cuatro de calcetines.  
Un cinturón.

**Complementos:**

Dos pares de pantalones azules.  
Tres camisas azules.  
Dos pares de zapatillas.  
Un jersey.

**3. Ayudantes de oficios (Costura):**

Dos batas a cuadros marrones.  
Dos delantales a juego con la bata.  
Dos pares de zapatillas.

**4. Ayudantes de Oficios (lavadero):**

Dos batas a cuadros marrones.  
Dos delantales a juego.  
Dos delantales de plástico.  
Dos pares de zapatillas.

**Complementos:**

Dos delantales de plástico.  
Dos pares de zapatillas.

**5. Ayudantes de Oficios (cocina):**

Tres batas blancas m.c.  
Tres delantales a juego.  
Dos gorros  
Dos pares de zapatillas.

**Complementos:**

Dos pares de zapatillas.  
Dos delantales.

**6. Personal de Cocina (Cocineros y Pinches):**

Tres pares de pantalones a cuadros.  
Tres chaquetillas blancas.  
Dos gorros.  
Dos pares de zapatillas.  
Cuatro delantales blancos.

## Complementos:

Dos pares de zapatillas.  
Dos delantales blancos.

## 7. Camareras de comedor.

Dos batas azules a cuadros.  
Una falda azul marino.  
Dos camisas azul claro.  
Dos batas negras con ribetes en blanco.  
Dos delantales blancos.  
Dos pares de zapatillas.

## Complementos:

Dos camisas azul claro.  
Dos delantales blancos.  
Dos pares de zapatillas.

## 8. Camareras de habitaciones:

Dos batas a rayas rosas.  
Dos delantales a juego.  
Dos batas azules a cuadros blancos.  
Dos delantales a juego.  
Dos pares de zapatillas.

## Complementos:

Una bata a rayas rosa.  
Una bata azul a cuadros blancos.  
Dos pares de zapatillas.

## 9. Camareros:

Dos pares de pantalones negros.  
Dos camisas blancas.  
Un lazo negro.  
Un par de zapatos negros.  
Cuatro pares de calcetines.

## Complementos:

Un par de pantalones.  
Dos camisas azules m.c.  
Un par de zapatos negros.  
Cuatro pares de calcetines.

## 10. Personal de Oficios:

Una chaquetilla.  
Un par de pantalones.  
Cuatro camisas grises m.l.  
Dos pares de zapatillas.  
Un cinturón.

## Complementos:

Tres camisas grises m.c.  
Dos pares de zapatillas.

El personal fijo no discontinuo recibirá un segundo pantalón.

## 14. Vigilantes nocturnos y de aparcamiento:

Una cazadora o anorak.  
Un jersey.  
Una camisa blanca m/l.  
Una camisa blanca m/c.  
Un pantalón de invierno.  
Un pantalón de verano.  
Un par de zapatos.  
Dos pares de calcetines o medias.

15. Personal de categoría de Agentes de Inspección y Agentes de Sanidad Exterior que presten servicios en PIF (Puntos de Inspección Fronteriza):

La asignación de este vestuario será a propuesta de la Oficialía Mayor del Departamento, previo informe de la CIVE.

## CAPITULO XIV

## Retribuciones

Artículo 55. *Estructura retributiva.*

Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Salario base.  
Antigüedad.  
Complemento personal transitorio.  
Complemento de compensación horaria.  
Pagas extraordinarias.  
Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad.  
Complemento de especial responsabilidad.  
Horas extraordinarias.  
Indemnización por residencia.  
Indemnización por razón del servicio.

Artículo 56. *Salario base.*

El salario base es la retribución que corresponde a cada trabajador, fijada por unidad de tiempo, en función de su nivel y de acuerdo con los importes mensuales que se especifican en el anexo II de este Convenio.

Artículo 57. *Antigüedad.*

1. El personal afectado por este Convenio percibirá 3.171 pesetas mensuales (equivalentes a 44.394 pesetas por año), en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Departamento e Instituto Nacional del Consumo.

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

Artículo 58. *Complemento personal transitorio.*

Para los trabajadores que vengán percibiendo un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción sobre el exceso de las retribuciones, según categoría profesional y nivel, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Incremento de retribuciones derivadas de negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos vigente en cada momento, como límite de crecimiento en la masa salarial.

2. Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración. En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

3. Incrementos derivados del cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos complementos, a excepción de horas extraordinarias, indemnizaciones y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Artículo 59. *Complemento de compensación horaria.*

El personal laboral procedente del extinguido organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado percibirá un complemento de compensación horaria, por un importe de 90.000 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 60. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y demás derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computado cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

2. Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fecha indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

3. En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

#### Artículo 61. Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

1. En razón de la peligrosidad, penosidad o toxicidad, los puestos de trabajo del Centro de Investigación y Control de la Calidad y de los talleres de la sede central del Departamento percibirán un complemento retributivo de 156.792 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

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

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

4. El Subsecretario del Departamento podrá reconocer este complemento a otros trabajadores que no desempeñen puestos de trabajo contemplados en el artículo, siempre que éstos sean calificados como especialmente peligrosos, penosos o tóxicos, mediante informe de los órganos técnicos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas al orden social de la jurisdicción.

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

#### Artículo 62. Complemento de especial responsabilidad.

Retribuye la especial responsabilidad de cada trabajador, en función de su categoría laboral o de la destacada cualificación técnica del puesto que desempeña.

Este complemento revestirá las siguientes modalidades:

1. Jefes de Unidad del Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas.

Retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando las categorías profesionales de Técnico-Jefe o Titulado Superior, ambos nivel 1, desempeñan sus funciones en el Centro de Investigación y Control de la Calidad de Barajas, estando al frente de las diferentes unidades analíticas.

La cuantía de este complemento se establece en 102.000 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

2. Atención al Público.

Retribuye a aquellos trabajadores que realizan sus funciones en oficinas de información al público, adscritas a los servicios centrales del Departamento e Instituto Nacional del Consumo, así como a los trabajadores que ostentan la categoría de Recepcionista.

La cuantía de este complemento se establece en 41.592 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

3. Especialistas de Oficio.

Retribuye al personal de oficio perteneciente a los grupos y categorías que a continuación se relacionan:

Grupo	Categoría
4	Encargado Departamento Reprografía (nivel 3).
4	Teclista (nivel 3).
4	Oficial primera Linotipista (nivel 3).
4	Corrector de Composición (nivel 3).
4	Oficial segunda Rotativa (nivel 3).
4	Oficial segunda Repar. y Montaje (nivel 3).
4	Operador de Offset (nivel 4).
4	Especialista Manipul., primera A.D. (nivel 4).
4	Operador Fotocop. y Multicopista (nivel 6).
4	Manipulador Almacén Distribución (nivel 6).
5	Maestro de Oficios (nivel 3).
5	Jefe de Taller (nivel 3).
5	Encargado general (nivel 3).
5	Encargado de Taller (nivel 3).
5	Encargado de Obra (nivel 3).
5	Oficial de Oficios (nivel 3).
5	Oficial (nivel 4).
5	Ayudante de Oficios (nivel 6).
5	Limpiadora encargada grupo (nivel 6).
5	Mozo Jefe (nivel 6).
5	Limpiadora (nivel 8).
5	Mozo (nivel 8).
6	Vigilante nocturno (nivel 4).
6	Telefonista (nivel 6).
6	Vigilante aparcamiento (nivel 6).
6	Repartidor (nivel 6).
7	Oficial (nivel 4).
7	Ayudante de Oficios (nivel 6).
7	Ayudante Oficios discontinuo (nivel 6).

La cuantía de este complemento se establece en 41.592 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

4. Jefes de Departamento de Oficios.

Retribuye a los trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Jefe de Taller, Maestro de Oficio o Encargado de Taller (nivel 3), desempeñan las jefaturas de los siguientes Departamentos de Oficios del Ministerio de Sanidad y Consumo e Instituto Nacional del Consumo:

Electricidad.  
Fontanería.  
Climatización.  
Albañilería.  
Pintura.  
Tapicería.  
Rotulación.  
Mecánica.  
Carpintería.  
Audiovisuales (uno en SSCC del Departamento y otro en el INC).  
Lazareto de Mahón.

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

5. Encargado de Almacén de Distribución:

Retribuye la actividad de los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Encargado de Almacén de Distribución (nivel 3).

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

6. Encargado general Lazareto de Mahón:

Retribuye la actividad del trabajador que, ostentando la categoría profesional de Encargado general (nivel 3, grupo 7), tiene la responsabilidad del mantenimiento de la citada residencia, así como la coordinación de todos los trabajadores de oficios de la misma.

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 7. Jefe de Cocina:

Retribuye a aquellos trabajadores que ostentan la categoría profesional de la misma denominación en los grupos 5 y 7.

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 8. Manejo de fondos:

Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo que suponga una especial responsabilidad en relación con el manejo de fondos públicos, recaudación de tasas o funciones de Caja Pagadora.

La cuantía de este complemento se establece en 68.004 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 9. Gestión de fondo documental:

Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo que suponga una especial responsabilidad en los servicios de Biblioteca del Departamento e Instituto Nacional del Consumo, siempre que realicen las funciones de gestión, catalogación, clasificación, atención al público y asesoramiento documental.

La cuantía de este complemento se establece en 68.004 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 10. Disponibilidad funcional:

Retribuye al personal de la categoría de Ordenanza, con objeto de compensar la disponibilidad funcional que permita la realización de las tareas de reprografía.

La cuantía de este complemento se establece en 41.592 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 11. Especial cualificación informática:

Retribuye a los trabajadores que ostenten una categoría profesional incluida en el grupo 2.º (Personal de Informática).

Las cuantías anuales de este complemento, distribuidas en doce mensualidades, serán las que se detallan a continuación para cada categoría:

1. Analista: 300.096 pesetas.
2. Analista-Programador: 271.992 pesetas.
3. Programador: 232.044 pesetas.
4. Operador de sistemas: 162.960 pesetas.
6. Grabador: 116.040 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 12. Disponibilidad horaria:

Retribuye a los trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, funciones en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios. En el supuesto que la jornada de trabajo efectivo, de lunes a viernes, supere las cuarenta horas, se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de las citadas, se.

En relación con lo indicado, este complemento será percibido por los trabajadores de la categoría de Agentes de Inspección destinados en servicios periféricos e Instituto Nacional del Consumo, que realicen funciones de inspección y control, así como por los trabajadores de la categoría de Agentes de Sanidad Exterior que, estando destinados en los servicios periféricos del Departamento, presten funciones propias de su categoría en puertos, aeropuertos, fronteras y TIR.

La cuantía de este complemento se establece en 339.804 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

Si por cualquier circunstancia se produjera reclasificación a nivel 2 de los trabajadores que perciben este complemento, dicha reclasificación llevará aparejada la pérdida de tal complemento, con los mismos efectos económicos que tenga la citada reclasificación.

#### 13. Patrones de Barca (Lazareto de Mahón):

Retribuye a los trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Oficial (nivel 4) del grupo 7.º (Personal del Lazareto de Mahón), tienen como misión patronear la barca que se usa como medio de transporte en el Lazareto.

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 14. Coordinador de los talleres de la sede central del Departamento:

Retribuye la actividad realizada por el trabajador encargado de coordinar los distintos departamentos de oficios o talleres existentes en los servicios centrales. Como mínimo, el nivel que debe ostentar el receptor de este complemento es el 3.

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 15. Especial preparación técnica:

Retribuye a aquellos trabajadores que, ostentando la categoría profesional de Titulado Superior (nivel 1) y Titulado Medio (nivel 2) del grupo 1.º se encuentran en posesión de las titulaciones de Arquitecto, Arquitecto Técnico o Aparejador, respectivamente, y desempeñan las funciones propias de su formación académica en la Oficialía Mayor del Departamento o en el Instituto Nacional del Consumo.

Igualmente retribuye a los trabajadores que ostentan las siguientes categorías profesionales: Traductor (nivel 3), Delineantes (nivel 3) y Relaciones Públicas (nivel 3).

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación para cada categoría:

- Titulado Superior: 103.932 pesetas.
- Titulado Medio: 83.196 pesetas.
- Traductores: 41.592 pesetas.
- Delineantes: 41.592 pesetas.
- Relaciones Públicas: 41.592 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 16. Recepcionista Jefe:

Retribuye la actividad del trabajador que ostenta la citada categoría profesional encuadrada en el grupo 6.º (Personal de Control, Vigilancia y Subalterno).

La cuantía de este complemento se establece en 83.196 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 17. Función administrativa:

Este complemento retribuye a los trabajadores que, ostentando cualquiera de las categorías que a continuación se relacionan, del grupo 1.º (Personal de Administración y Técnico) desempeñan tareas de carácter administrativo:

- Jefe de Administración (nivel 3).
- Agente de Inspección (nivel 3).
- Oficial Administrativo (nivel 4).
- Auxiliar Administrativo (nivel 6).

La cuantía de este complemento se establece en 40.800 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

#### 18. Especial cualificación técnica:

Este complemento retribuye la actividad de los trabajadores de nivel 1 y 2 del grupo 1.º (Personal de Administración y Técnico).

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación:

- Nivel 1: 89.760 pesetas
- Nivel 2: 72.000 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

**19. Laboratorio:**

Este complemento retribuye a los trabajadores que, estando incluidos en el grupo 3.º (Personal de Laboratorio) desempeñan funciones propias de su categoría laboral.

La cuantía anual de este complemento, distribuida en doce mensualidades, será la que se detalla a continuación:

Titulado Superior (nivel 1): 89.760 pesetas.  
 Titulado Medio (nivel 2): 72.000 pesetas.  
 Ayudante Técnico (nivel 3): 48.000 pesetas.  
 Auxiliar Laboratorio (nivel 6): 36.000 pesetas.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el presente artículo.

**Artículo 63. Horas extraordinarias.**

1. Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
2. Las realizadas en sábados, domingos o festivos se abonarán con un incremento del 100 por 100 y las nocturnas (entre las veintidós y las seis horas) se abonarán con un incremento del 150 por 100, en ambos casos, sobre el resto de las horas extraordinarias.
3. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por el trabajador, en los términos dispuestos por la legislación vigente.
4. Se reducirá al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.
5. Para la determinación de salario-hora se utilizará la siguiente fórmula:

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

En la que:

SBM = Salario base mensual.  
 GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.  
 A = Antigüedad anual.  
 CS = Complementos salariales anuales.  
 D = Número de domingos al año.  
 F = Número de festivos abonables al año.  
 V = Número anual de días de vacaciones.

**Artículo 64. Indemnización por residencia.**

1. Los trabajadores destinados en Ceuta y Melilla percibirán la indemnización por residencia según importe que se fija en el anexo III. Los importes fijados en el citado anexo son referidos a doce mensualidades.
2. Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio, que vinieran percibiendo la indemnización por residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro, manteniéndose para sus actuales perceptores, en concepto de indemnización personal no absorbible, en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

**Artículo 65. Personal con jornada reducida.**

El personal que tenga reconocida una jornada de trabajo inferior a la dispuesta en el artículo 28 percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada, incluyendo las pagas extraordinarias.

**Artículo 66. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. Comisiones de servicio.—Se entenderá por comisión de servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

2. Dietas.—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, sobre indemnizaciones por razón del 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 lo que sigue:

Niveles retributivos 1 y 2, II grupo.  
 Niveles retributivos 3 y 4, III grupo.  
 Niveles retributivos 6, 7 y 8, IV grupo.

Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas se someterán al régimen común del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

**CAPITULO XV****Acción social****Artículo 67. Anticipos reintegrables a largo plazo.**

1. El personal laboral podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta un importe de dos mensualidades del salario base líquido (descontados Seguridad Social e IRPF). La concesión se efectuará, en su caso, según el baremo que se apruebe y la amortización se realizará en un plazo hasta catorce meses.
2. No se concederá nuevo anticipo sin haber amortizado el que está en curso.
3. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida presupuestaria destinada al efecto.

**Artículo 68. Anticipos a cuenta.**

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

El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mes siguiente al de la concesión, excepto los anticipos que puedan concederse en el mes de diciembre, que, por razón presupuestaria, serán reintegrados en el mismo mes.

**Artículo 69. Baja por enfermedad.**

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 que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses ininterrumpidos.

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

**Artículo 70. Ayudas económicas.**

1. Se podrán establecer las siguientes ayudas económicas:
  - a) De hasta diez mil pesetas mensuales a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos disminuidos psíquicos o físicos.
  - b) De hasta seis mil pesetas mensuales a padres de hijos menores de seis años que asistan a guarderías.
2. Estas ayudas no podrán sobrepasar la partida que, dentro de la cuantía de acción social, figure en la masa salarial del colectivo que se rige por el presente Convenio.
3. La CIVE elaborará el reglamento que regule su funcionamiento.

**CAPITULO XVI****Fomento del empleo****Artículo 71. Jubilación obligatoria.**

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo, a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.
2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria

se producirá al completarse el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 72. *Jubilación voluntaria.*

1. 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 («Boletín Oficial del Estado» del 20).

El trabajador deberá solicitar su jubilación con seis meses de antelación al cumplimiento de dicha edad, a fin de respetar el turno de promoción interna establecido en el capítulo V de este Convenio y poder ser sustituido por un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

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

3. A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en el párrafo anterior, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la solicitud a los organismos correspondientes de la Seguridad Social.

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

### CAPITULO XVII

#### Derechos de representación sindical

#### Artículo 73. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses, constituyéndose en aquellos centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En los centros en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, las competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de Personal.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Ministerio de Sanidad y Consumo y organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Hasta que se celebren nuevas elecciones sindicales se considerará como centro de trabajo los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

#### Artículo 74. *Competencias del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa ejercerá las atribuciones conferidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo; Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes o que en un futuro puedan promulgarse sobre la materia.

#### Artículo 75. *Derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

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

2. Derecho a la utilización de fotocopiadora y multcopista y demás redes normales de comunicación del organismo para uso interno del Comité y Delegados en materia laboral, todo ello en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

3. Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros de anuncios deberán estar en lugar claramente visible y serán de uso exclusivo para la comunicación con los trabajadores.

4. En la vía de facilitar la información legal de los Comités, recibirán diaria y puntualmente un ejemplar del «Boletín Oficial del Estado» por cuenta del organismo.

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

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

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

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

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

9. Las demás comprendidas en el presente Convenio.

10. Cada miembro del Comité o Delegado de Personal tendrá una acreditación, expedida por la Dirección, que le permitirá identificarse como tal y el libre acceso y circulación por las dependencias sin perturbar el trabajo normal.

11. En el desarrollo de su función sindical, los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción que correspondan, siempre que la Comisión de Servicios esté debidamente autorizada.

#### Artículo 76. *Garantías del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

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

2. 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: Cuarenta horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta y cinco horas.

Centros de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta y cinco horas.

Centros de más de 751 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 los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la suficiente antelación.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado el tiempo empleado en reuniones con la Dirección, ni en el de los desplazamientos para dichas reuniones.

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

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

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

6. Distribución de folletos, periódicos o impresos podrán efectuar dichas distribuciones en la primera hora de la jornada laboral o bien fuera de su jornada de trabajo, con el único requisito de que sean de distribución legal.

#### Artículo 77. *Del Comité Intercentros.*

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal por las Centrales Sindicales representadas.

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



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

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

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

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

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

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

7. Sus miembros tendrán derecho al percibo de dietas cuando sean convocadas por las autoridades competentes en materia de personal del Ministerio o por otros órganos de la Administración Civil del Estado competentes en materia retributiva y hasta un máximo de seis reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

8. Serán funciones de este Comité las siguientes:

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

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

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

d) Conocer la situación de la plantilla y vacantes trimestralmente, debiendo ser escuchado para la provisión de dichas plazas.

e) Emitir informe en materia de clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

#### Artículo 78. De la Comisión negociadora del Convenio.

Para la negociación y revisión del Convenio se constituirá una Comisión cuyos miembros (trabajadores de plantilla en activo) deberán estar nombrados a los treinta días de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del último Convenio Colectivo. La representación de los trabajadores a la citada Comisión será de 12 miembros, nombrados por las Centrales Sindicales y Organizaciones de Trabajadores legalmente constituidas que hayan obtenido en las últimas elecciones sindicales del Ministerio de Sanidad y Consumo y su organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo, como mínimo, un 10 por 100 de sus representantes (Comités y Delegados de Personal). Se guardará la proporcionalidad de los resultados electorales, pudiendo nombrar asesores con voz, pero sin voto.

#### Artículo 79. De las Secciones Sindicales.

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo y el Instituto Nacional del Consumo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar asambleas y reuniones según se establece en el artículo 81 de este convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las Unidades Administrativas. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado a un Sindicato ni despedirle, condicionarle o perjudicarlo de ningún modo.

2. En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados.

3. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos. La representación de las Secciones Sindicales serán ostentadas por los trabajadores en activo con arreglo a la escala establecida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses de la Confederación o Sindicato al que representa y a los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre los mismos y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y los recogidos en el presente Convenio, así como las recogidas en el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación 143 del mismo Organismo Internacional.

#### Artículo 80. Derecho de reunión.

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y las Organizaciones Sindicales podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas.

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

3. Durante el período de negociación colectiva no se establece límite en el número de asambleas a celebrar en horas de trabajo, siempre que éstas se celebren fuera del horario de atención al público.

#### Artículo 81. Cuota sindical y aportación voluntaria al Comité.

Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, y a requerimiento de cualquier Sindicato, la Administración descontará de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

#### Disposición transitoria primera.

El trabajador que en la actualidad perciba un complemento de especial cualificación de informática, superior al que le corresponda según su categoría profesional, lo mantendrá a extinguir, pero una vez surgida vacante, ésta se convocará con el correspondiente complemento de especial cualificación de informática a que tuviera derecho según la categoría profesional del grupo 2 del anexo de categorías.

#### Disposición transitoria segunda.

Las cuantías a que se hace referencia en el anexo III de indemnización por residencia en Ceuta y Melilla no serán aplicables a aquellos trabajadores que, como consecuencia de su aplicación, les corresponda percibir una cuantía inferior, manteniendo el derecho a continuar percibiendo la cuantía actualmente reconocida hasta que alcancen el importe que corresponda a su nivel.

#### Disposición final

El personal procedente del extinguido organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (MCSE) que tuviera reconocido en el Convenio Colectivo que les era de aplicación los permisos de permanencia podrá acogerse a la condición más beneficiosa dentro de las disponibilidades presupuestarias.

### ANEXO I

#### Categorías

##### Grupo 1.º Personal de Administración y Técnico

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

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

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

Agentes de Inspección (nivel 3): Es el trabajador que realiza funciones de inspección y control, comprobación de documentos y demás datos relacionados con los productos y servicios de uso y consumo, emisión de

informe cuando proceda y tareas administrativas que se deriven de las funciones señaladas, no encomendadas a niveles superiores.

**Agentes de Sanidad Exterior (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que, bajo la dirección de los responsables de las Unidades de Sanidad Exterior, realiza las siguientes tareas:

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

**Traductor (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que está encargado de llevar a cabo las traducciones necesarias que precise el Departamento.

**Relaciones Públicas (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que está encargado de las relaciones públicas del Ministerio.

**Delineante (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio, debiendo poseer conocimientos de:

- Aritmética, Álgebra, Geometría y Trigonometría.
- Dibujo de perspectiva.
- Dibujo cartográfico.
- Sombreados.
- Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.

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

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

**Integraciones al grupo 1.º:**

- Redactor (nivel 1).
- Administrador (nivel 1).
- Jefe de Administración (nivel 1).
- Encargado Administrativo (nivel 2).
- Taquígrafo Redactor (nivel 2).
- Ayudante de Redacción (nivel 2).

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

#### Grupo 2.º *Personal de informática*

**Analista (nivel 1):** Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984. Es el trabajador que verifica análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

**Analista Programador (nivel 2):** Titulación específica equivalente al grupo B, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis y realiza las pruebas que garantizan la adecuación de los mismos.

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

**Operador de Sistemas (nivel 4):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador; interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas lógicas observadas.

**Grabador (nivel 6):** Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984. Es el trabajador que tiene la función de introducir en el

ordenador los datos de las aplicaciones que le sean suministradas, para lo cual conocerá suficientemente el teclado y funciones de la máquina correspondiente.

#### Grupo 3.º *Personal de laboratorio*

**Técnico Jefe (nivel 1):** Titulación específica equivalente al grupo A, Ley 30/1984. Es el trabajador que dirige, dentro de cada Unidad de Laboratorio, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen de intervención. Tiene mando directo sobre los Titulados Superiores a su cargo y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

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

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

**Ayudante Técnico (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo C, Ley 30/1984. Es el trabajador que, bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores, realiza funciones técnicas de apoyo en laboratorio, así como análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que le indiquen las normas y especificaciones, y cuida del buen estado de los aparatos, prepara los reactivos necesarios y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de análisis y de extender los boletines correspondientes.

**Auxiliar de Laboratorio (nivel 6):** Titulación específica equivalente al grupo D, Ley 30/1984. Es el trabajador que realiza funciones que no impliquen responsabilidad técnica; ayuda a sus superiores en la realización de trabajos sencillos, se ocupa de mantener en perfectas condiciones el material e instalaciones de los puestos de trabajo así como su limpieza.

#### Grupo 4.º *Personal de Imprenta, Reprografía y Distribución*

**Encargado del Departamento de Reprografía (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de este Departamento. Tiene a su cargo la puesta en marcha de los trabajos correspondientes, lleva el control de las tiradas y responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

**Encargado de Almacén de Distribución (nivel 3):** Es el trabajador responsable del almacén, coordinando y dirigiendo al personal del mismo.

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

**Operador de Offset (nivel 4):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que posee los conocimientos necesarios para el manejo de una máquina de esta denominación y lleva a cabo su trabajo con la misma.

**Operador de fotocopiadora y multicopista (nivel 6):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que se encarga de la obtención de copias, de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza de la máquina y la puesta a punto para su funcionamiento.

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

**Integración en el grupo 4.º:**

- Teclista (nivel 3).
- Oficial de 1.ª Linotipista (nivel 3).
- Corrector de Composición (nivel 3).
- Oficial de 2.ª Rotativa (nivel 3).
- Oficial de 2.ª Reparación y Montaje (nivel 3).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel dentro del grupo de personal de Imprenta, Reprografía y Distribución.

#### Grupo 5.º *Personal de conservación y Oficios varios*

**Jefe de Taller (nivel 3):** Es el trabajador que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas, o por sí solo, desarrolla una labor específica propia de cada caso. Posee los conocimientos sufi-

cientes para realizar las órdenes superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

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

**Jefe de Cocina (nivel 3):** Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas elabora las comidas, cuida la administración de suministros y la limpieza de su departamento y enseres, siendo responsable de la disciplina del personal, y todo ello referido a la cafetería del Departamento.

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

**Ayudante de Oficios (nivel 6):** Es el trabajador que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

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

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

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

**Mozo (nivel 8):** Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exige preparación previa, como traslado de mobiliario, libros, acarreo de material, recados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, dentro o fuera del correspondiente centro de trabajo.

Integración al grupo 5.º:

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

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de Conservación y Oficios Varios.

#### Grupo 6.º Personal de Control, Vigilancia y Subalterno

**Recepcionista Jefe (nivel 3):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que se encarga de coordinar y dirigir al personal de recepción y control, con arreglo a las instrucciones recibidas.

**Recepcionista (nivel 4):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que se encarga de recibir, orientar e informar a todas aquellas personas que visiten los edificios, así como de vigilar y controlar las entradas y salidas de objetos y material en los centros de trabajo.

**Vigilante nocturno (nivel 4):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que tiene a su cargo, durante la noche, la vigilancia de los locales de cada centro de trabajo.

**Telefonista (nivel 6):** Es el trabajador que atiende y está al cuidado de la central telefónica.

**Vigilante de Aparcamiento (nivel 6):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que se encarga de la ordenación, control y vigilancia de los vehículos estacionados en los centros.

**Ordenanza (nivel 7):** Titulación específica equivalente al grupo E, Ley 30/1984. Es el trabajador que ejerce las funciones de información y orientación de los visitantes, entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares relacionadas con las actividades de la Unidad.

Integración al Grupo 6.º:

- Repartidor (nivel 6).

Son los trabajadores que realizan las funciones propias de su nivel, dentro del grupo de personal de Control, Vigilancia y Subalterno.

#### Grupo 7.º Personal del Lazareto de Mahón

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

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

**Jefe de Cocina (nivel 3):** Es el trabajador que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas, elabora las comidas, cuida la administración de suministros y la limpieza de su departamento y enseres, siendo responsable de la disciplina del personal.

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

**Ayudante de Oficios (nivel 6):** Es el trabajador que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

**Ayudante de Oficios Discontinuos (nivel 6):** Es el trabajador que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

### ANEXO II

Tabla salarial 1993-1994

Nivel	Mensual	Anual
1	189.620	2.654.680
2	151.999	2.127.986
3	124.493	1.742.902
4	112.902	1.580.628
6	98.238	1.375.332
7	95.339	1.334.746
8	88.867	1.244.138

### ANEXO III

Complemento residencia Ceuta y Melilla 1993-1994

Nivel	Importe	Incremento por trienio reconocido
1	1.023.780	68.292
2	737.088	51.624
3	580.164	40.992
4	580.164	40.992
6	361.752	27.336
7	286.728	20.112
8	286.728	20.112

**13866** RESOLUCION de 30 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Unico para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEM, FOGASA e INFES.

Visto el texto del Convenio Colectivo Unico para el Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEM, FOGASA e INFES (número de código 9003642) que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1995, de una parte por los representantes sindicales de las Centrales de CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, ambas de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de trabajo