

**PERSOAL LABORAL DA ADMINISTRACIÓN DA
SEGURIDADE SOCIAL
IV CONVENIO COLECTIVO
1995-1997**

TÍTULO I

Artigo 1. Ámbito de aplicación.-

1. Este Convenio regula e establece as normas polas que se rexen as condicións laborais dos traballadores que prestan servicios en calquera das unidades e centros de destino das Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social dependentes do Ministerio de Traballo e Seguridade Social (Instituto Nacional da Seguridade Social, Tesourería Xeral da Seguridade Social, Instituto Social da Mariña e Xerencia de Informática).

2. Queda excluído do ámbito de aplicación deste Convenio:

a) O persoal laboral que presta servicios no Buque Sanitario "Esperanza do Mar", acollido ao seu propio convenio.

b) O persoal que presta servicios como empregado de predios urbanos adscritos á Tesourería Xeral da Seguridade Social e ao Instituto Social da Mariña, que continuará acollido á Ordenanza Laboral e ao Convenio de Empregados de Predios Urbanos.

c) O persoal dependente da Tesourería Xeral que presta servicios en granxas agrícolas e escolas de formación profesional adscritas a ese Servicio Común, que continuará acollido á Ordenanza Xeral de traballo no agro e ao Convenio Colectivo para actividades agropecuarias e á Ordenanza e Convenios de Ensino non estatal, respectivamente.

d) O persoal laboral sanitario e non sanitario que presta os seus servicios nos establecementos sanitarios do Instituto Social da Mariña, que percibe retribucións e realiza as funcións que se establecen no Estatuto Xurídico do persoal médico da Seguridade Social, o Estatuto do persoal auxiliar sanitario titulado e auxiliar de clínica e o Estatuto de persoal non sanitario das Institucións Sanitarias da Seguridade Social.

e) O persoal laboral destinado no estranxeiro.

Todo isto non obstante, sen prexuízo da posterior adhesión, se é o caso, tras a aceptación previa das partes, polos procedementos legais establecidos e

con informe ao respecto emitido pola Comisión Paritaria de Vixilancia, Interpretación e Estudio (CPVIE).

Artigo 2. Ámbito persoal.-

1. Por persoal ao servizo das Entidades xestoras e Servicios comúns dependentes do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, enténdese o traballador fixo, interino e eventual, suxeito a relación laboral de duración temporal ou calquera outra relación de carácter xurídico-laboral, segundo as disposicións vixentes, que desempeñan as súas actividades nas distintas unidades administrativas dependentes daqueles.

2. Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste Convenio:

a) O persoal que presta os seus servizos en empresas de carácter público ou privado, aínda mesmo que estas teñan subscritos contratos de obras ou servizos coas Entidades xestoras e Servicios comúns dependentes do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, de acordo coa Lei de Contratos do Estado e as súas normas de desenvolvemento, incluso no caso de que as actividades do dito persoal se desenvolvan nos locais das unidades administrativas deste.

b) Os profesionais dos cales a relación coas Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social dependentes do Ministerio de Traballo e Seguridade Social se derive da aceptación dunha minuta.

c) O persoal laboral "experto docente" que colabora nos programas de formación das Entidades xestoras e Servicios comúns da Administración da Seguridade Social, suxeito a contrato de obra ou servizo determinado que se rexe polo establecido no seu contrato de traballo e as normas xerais de aplicación.

d) O persoal que percibe retribucións anuais superiores ás máximas previstas para a categoría primeira deste Convenio, que se regularán polo establecido no seu contrato de traballo e no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 3. Ámbito territorial.-

1. Este Convenio será de aplicación en todas as unidades administrativas das Entidades xestoras e Servicios comúns dependentes do Ministerio de Traballo e Seguridade Social.

2. Este Convenio non será de aplicación nas unidades administrativas que estean situadas fóra do territorio nacional.

3. A aplicación deste Convenio quedará en suspenso, agás no disposto nos artigos 10 e 11, relativos ao réxime de traslados e ascensos para todo aquel persoal laboral do Instituto Social da Mariña que pase a prestar os seus servicios nalgún Centro no estranxeiro ou no buque "Esperanza do Mar", e volverá a ser aplicable ao dito persoal o citado Convenio no momento en que se reintegre outra volta ás unidades administrativas do territorio do Estado.

Artigo 4. Ámbito temporal.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no *Boletín Oficial do Estado*, e a súa duración será deica o 31 de decembro de 1997. Non obstante, os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 1995. Para a aplicación da revisión anual das táboas retributivas durante a vixencia do IV Convenio Colectivo, estarase conforme ao establecido no artigo 6.

Todas as melloras acordadas para os empregados públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva e aspectos sociais que se subscriban entre a Administración Pública e as centrais sindicais ou por disposición legal calquera que sexa o seu rango serán de aplicación conforme ao principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa.

TÍTULO II

DENUNCIA, REVISIÓN E PRÓRROGA DO CONVENIO

Artigo 5.-

Este Convenio prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 1998, por tácita reconducción se non mediase expresa denuncia do mesmo por calquera das partes asinantes, cunha antelación mínima de dous meses ao remate do seu período de vixencia ou ao de calquera das súas prórrogas.

Se, denunciado e expirado este Convenio Colectivo, as partes non chegasen a un acordo para o asinamento doutro convenio ou as negociacións se prolongasen por un prazo que excedese a vixencia do actualmente en vigor, este entenderase prorrogado deica o asinamento do novo Convenio ou Acordo que o substitúa, sen prexuízo do que o novo Convenio determine respecto á súa retroactividade.

Ao que se denuncie o Convenio, as partes asinantes comprométense a iniciar negociacións un mes antes da finalización da vixencia do Convenio.

Artigo 6.-

Malia o anterior, as condicións económicas serán negociadas anualmente para a súa efectividade a partir do 1 de xaneiro de cada ano, facultándose para esta negociación ás partes asinantes deste Convenio.

Ao final do período 95-97, procederáse á revisión global dos incrementos retributivos dos empregados públicos nos termos e cos procedementos previstos no Capítulo VIII do Acordo Administración-Sindicatos do 15 de setembro de 1994.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 7.-

Conforme á lexislación vixente, a organización do traballo é facultade exclusiva das Entidades xestoras e Servicios comúns e a súa aplicación á práctica correspóndelles aos titulares das xefaturas das distintas unidades orgánicas dos ámbitos administrativos e centros afectados por este Convenio, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos aos traballadores e ás organizacións sindicais de acordo co ordenamento vixente.

TÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

Artigo 8.-

A selección e contratación do persoal laboral suxeito a este Convenio nos diferentes centros de traballo de ámbito de aplicación deste realizarase baixo os principios de publicidade, igualdade, mérito e capacidade.

Artigo 9.-

1. O procedemento para a provisión das vacantes do persoal fixo que se produzan nas Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social, e que sexan autorizadas na correspondentes ofertas de emprego público, realizarase mediante os seguintes procedementos e orde de prelación:

- a) Convocatoria permanente e aberta de reingreso e traslados.
- b) Concurso-oposición de ascenso e promoción.
- c) Concurso-oposición libre.

2. No marco do proceso de conversión de prazas temporais en fixas previsto no capítulo 15 do Acordo Administración-Sindicatos do 15 de setembro de 1994, a adquisición de fixeza efectuarase mediante o procedemento de Concurso-Oposición establecido na lexislación vixente.

Artigo 10.-

Convocatoria permanente e aberta de reingresos e traslados:

1. Existirá unha convocatoria aberta e permanente de reingresos e dictarase trimestralmente unha resolución para o concurso de traslados ao longo do período comprendido entre a data da aprobación da Oferta de emprego público e a da convocatoria do Concurso oposición de ascensos.

De non existir Oferta de emprego público, a CPVIE examinará a necesidade da convocatoria de ascensos e, se esta non se considerase necesaria, seguirá aberta a posibilidade do concurso de traslados.

Ao longo do dito período, poderanse atender tantos pedimentos de reingreso e traslado, por categoría e especialidade, como a suma das prazas da dita natureza aprobadas pola Oferta de emprego público e as prazas que resulten vacantes como consecuencia dos traslados concedidos.

2. Malia o establecido no punto anterior, os pedimentos de reingreso atenderanse ao longo de todo o ano, sempre e cando exista vacante correspondente á mesma ou inferior categoría que a que tiña asignada o traballador antes de obter a excedencia.

3. As limitacións establecidas no punto 1 non serán de aplicación no suposto de que a praza vacante sexa algunha das consideradas a amortizar na Relación de postos de traballo, nas que, en todo caso, só se admitirán reingresos e traslados de persoal laboral de categorías para extinguir.

4. A Comisión Paritaria de Vixilancia, Interpretación e Estudio deberá aprobar calquera modificación do baremo ou baremos en virtude dos cales as Entidades xestoras e Servicios comúns dos sistema acordan os reingresos e traslados. As ditas modificacións publicaranse no taboleiros de anuncios de todos os centros de traballo das Entidades xestoras e Servicios comúns incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio.

5. En todo caso, os baremos mencionados deberán establecer a seguinte orde de preferencia:

1º. Os traballadores trasladados forzosamente de acordo co artigo 79 deste Convenio.

2º. Traballadores trasladados forzosos por sanción, ao que se cumpra esta. O seu dereito de preferencia operará na entidade da que foi trasladado.

3º. Traballadores reingresados en distinto centro ou provincia, ou en posto correspondente a categoría profesional inferior á que lle tiñan antes de obterem a excedencia.

4º. Traballadores en situación de excedencia voluntaria para atenderen o coidado dun fillo menor de 3 anos (2º e 3º ano).

5º. Traballadores en situación de excedencia voluntaria como consecuencia da normativa de incompatibilidades.

6º. Traballadores en situación de excedencia voluntaria por interese particular.

7º. Así mesmo, deberase primar ou valorar a permanencia no posto para a obtención dun traslado.

De acordo co establecido no artigo 46.5 do Estatuto dos Traballadores, os dereitos de preferencia arriba indicados (agás o disposto no apartado segundo) só operarán no ámbito da Entidade xestora ou Servicio común á que pertenza o traballador.

6. O pertencer ao cadro de persoal laboral fixo e posuír a mesma categoría e, no caso do persoal docente e de oficios varios, tamén a mesma especialidade, consideraranse como requisitos para poder solicitar vacantes, agás no caso do traslado a prazas de conserxe, que poderán ser solicitadas en traslado polos ordenanzas, ordenanzas de fotocomposición, telefonistas e conductores, procedéndose neste suposto á novación do contrato, de obtenen praza.

Poderanse aceptar solicitudes de distinta especialidade cando se poida acreditar a posesión de coñecementos, experiencia ou, se é o caso, a titulación requirida para a especialidade da praza solicitada.

7. As solicitudes de traslado e reingreso, que serán únicas e nelas figurarán todos os posibles pedimentos, dirixiranse aos servizos centrais da Entidade xestora ou Servicio común da Seguridade Social á que pertenza o posto do solicitante, sen que sexa necesario para efectuar a solicitude que este estea vacante, aínda que si que figure incluído na Relación de postos de traballo. As solicitudes de reingresos pola súa parte deberán realizarse nos prazos e condicións a que fai referencia o artigo 43 deste convenio.

As Entidades xestoras e Servizos comúns examinarán e baremarán as ditas solicitudes e atenderanas, en caso de vacante, incluídas as producidas

como consecuencia de traslados concedidos, dentro das limitacións temporais e cuantitativas indicadas nos puntos anteriores.

Ao longo da segunda semana do mes seguinte do trimestre vencido reunirse a Subcomisión de concursos; a Entidade xestora comunicalle a esta subcomisión a proposta de resolución das instancias que tivesen entrada durante o dito trimestre. Ao que se examine a dita proposta, elevarase a definitiva mediante a sinatura do Director Xeral da Entidade e a Subdirección Xeral de Planificación e Ordenación de Recursos Humanos fará a súa publicación.

8. Os destinos adxudicados serán irrenunciabes e o traslado considerarase voluntario e en ningún caso dará dereito a indemnización ningunha.

Comunicada a adxudicación de novo destino, o traballador deberase incorporar ao mesmo no prazo máximo de un mes, cando este supoña cambio de localidade, e de tres días, cando, sendo na mesma localidade, supoña cambio de Entidade xestora ou Servicio común, ou pase de Servicios centrais a Servicios periféricos e viceversa. Estes prazos de traslado retribuiranse conforme ao establecido -unicamente a estes mesmos efectos de prazos- para os funcionarios públicos no artigo 32.3 da Lei 4/1990, de Orzamentos Xerais do Estado para 1990.

No suposto dun segundo traslado, se a adxudicación ao novo destino supón cambio de localidade, o prazo de un mes como máximo para a incorporación a este só será efectivo se transcorreu como mínimo un ano desde a última vez que gozou deste dereito por traslado. O prazo para a incorporación ao novo destino será de tres días.

No caso de reingresso de excedencia, o prazo para a incorporación ao destino será de un mes a partir da notificación en todos os supostos, non sendo retribuído o período ou prazo de incorporación.

Excepcionalmente, por razóns do servizo, a Dirección Xeral da Entidade en que preste servizos o traballador trasladado ou que conceda o reingresso poderá demorar a toma de posesión durante un período máximo de tres meses, ou deica a apertura do novo Centro, cando o traslado fose concedido a unha vacante situada nunha dependencia pendente de apertura.

En caso de que o traslado se conceda a un centro dependente doutra Entidade en que preste servizos, o traballador traslado deberalle solicitar a demora da toma de posesión á Subdirección Xeral de Planificación e Ordenación dos Recursos Humanos da Seguridade Social, a cal, oída a Entidade xestora ou Servicio común a que fose destinado o traballador, dictará a resolución ao respecto.

9. Para efectos do concurso de traslados, as prazas de nova creación por modificación do Catálogo incorporaranse á Relación de postos de traballo e

serán obxecto da debida difusión por partes das Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social.

Artigo 11. Concurso-oposición de ascensos e promoción.-

1. As vacantes resultantes do proceso regulado no artigo anterior ofertaranse no concurso-oposición de ascensos, coas limitacións numéricas que estableza as correspondente Oferta de emprego público.

2. Poderá participar nestes concursos o persoal laboral fixo que estea clasificado no nivel ou categoría profesional inmediatamente inferior ao da praza convocada, así como o comprendido nos supostos establecidos no anexo 3 deste Convenio e sempre que posúa, cando menos, unha antigüidade mínima de sete meses na súa actual categoría profesional e a titulación específica da praza convocada.

Tamén poderán participar nestas probas aqueles traballadores que, sen reuniren o requisito de titulación esixido, posúan durante un período continuado de dous anos a categoría profesional inmediatamente inferior, agás nos casos de categorías profesionais para o acceso das cales se esixe titulación de grao medio ou superior.

3. As convocatorias dos concursos-oposición de ascensos determinarán os requisitos que deben reunir os aspirantes e consistirán na aplicación de probas e baremos profesionais; isto establecerá a CPVIE. No suposto de desacordo, a Administración procederá da forma máis axeitada ás necesidades do servizo, e comunicarllo á dita Comisión.

4. Os baremos así aprobados, as convocatorias, as bases polas que se teñan que rexer e, se é o caso, os temarios, publicaranse nos taboleiros de anuncios das dependencias das Entidades xestoras e Servicios comúns incluídos no ámbito deste Convenio.

5. Nas bases da convocatoria farase referencia ao órgano de selección encargado de aplicar o baremo de méritos e a cualificación das probas.

O dito órgano deberá estar presidido pola Administración e constituído por un número impar de membros, dos cales a metade máis un serán designados pola Administración e o resto polas centrais sindicais asinantes do Convenio, agás renuncia destes.

6. A incorporación ao novo posto obtido por ascenso deberase producir nos mesmos prazos e efectos fixados no artigo anterior.

7. Respecto aos procedementos de promoción de persoal laboral fixo, estarase conforme ao establecido nos acordos do 15 de setembro de 1994 e acordo marco do 7 de febreiro de 1995 e o seu posterior desenvolvemento.

Artigo 12. Concurso-oposición libre.-

1. As prazas non consideradas para seren amortizadas na Relación de postos de traballo que resulten vacantes do proceso anterior ofreceranse mediante convocatorias publicadas no *Boletín Oficial do Estado*, polo sistema de concurso-oposición libre para persoal laboral fixo de novo ingreso ao que tamén poderá acceder o persoal do cadro fixo ou eventual.

2. As convocatorias dos concursos-oposición libre determinarán os requisitos que deber reunir os aspirantes e consistirán na aplicación de probas e baremos profesionais; isto establecerá a Comisión Paritaria de Vixilancia, Interpretación e Estudio. No suposto de desacordo, a Administración procederá da forma máis axeitada ás necesidades do servicio, e comunicarllo á dita Comisión.

3. Nas bases da convocatoria farase referencia ao órgano de selección encargado de aplicar o baremo de méritos e a cualificación das probas.

O dito órgano ou comisión permanente de selección que se constituía deberá estar presidido pola Administración e constituído por un número impar de membros, dos cales a metade máis un serán designados pola Administración e o resto polas centrais sindicais asinantes do Convenio, agás renuncia destes. En ambos os casos, para a realización de todas ou algunhas probas, a Administración, a proposta dos órganos de selección, poderá designar asesores, que se han limitar ao exercicio das súas especialidades técnicas. Os ditos asesores asumirán os mesmos deberes canto a incompatibilidades, sixilo, etc., que asuman os órganos de selección.

Artigo 13. Contratación de persoal laboral non permanente.-

A contratación de persoal non permanente efectuarase mediante os sistemas de concurso ou concurso-oposición tras convocatoria previa pública nos taboleiros de anuncios de todas as dependencias das Entidades xestoras ou Servicios comúns da Seguridade Social da provincia en que estean localizadas as prazas que se van prover.

Malia o anterior, a contratación de persoal non permanente, cando revista carácter de urxencia, poderase efectuar sen previa publicidade nin convocatoria, mediante a selección de persoal que xa se presentase en convocatorias públicas anteriores para cubrir postos de traballo de persoal laboral de idéntica ou similar categoría e na mesma localidade, e doutras convocatorias públicas para funcionarios, dándolles preferencia a aqueles que obtivesen maior puntuación nestas.

O primeiro mes de cada ano a Subdirección Xeral de Planificación de Ordenación de Recursos Humanos da Seguridade Social sinalará a título indicativo que listas están vixentes das Ofertas de emprego público anteriores; no caso de non existiren listas, a selección efectuarase a través da Oferta xenérica de emprego.

En todos os casos a selección de persoal efectuarase coa participación dos representantes dos traballadores no centro de traballo e garantirase a participación das organizacións sindicais asinantes do Convenio con presenza (dentro do ámbito de aplicación do Convenio) nos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal dos centros de traballo do ámbito territorial da Comunidade Autónoma en que se realice a contratación agás renuncia destes.

A Administración tomará as medidas oportunas para evitar que os postos fixos da Relación de postos de traballo de persoal laboral sexan reiteradamente ocupados por persoal eventual.

Unha vez seleccionado o persoal mediante os sistemas establecidos en parágrafos anteriores, deberanse rexistrar os contratos de traballo subscritos no Instituto Nacional de Emprego de acordo co establecido no artigo 16.1 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 14. Incompatibilidades.-

Serán de plena aplicación ao persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio as normas contidas na lexislación sobre incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas, nomeadamente, a Lei 53/1984, do 26 de decembro, e o Real Decreto 598/1985, do 30 de abril, así como as normas de desenvolvemento que se poidan dictar ao respecto.

Como consecuencia do anterior, cada traballador está obrigado a formular declaración, que se incorporará aos modelos de contrato, de que non desempeña outro posto no sector público ou outra actividade privada que puidesen resultar incompatibles co posto de traballo ao que accede no ámbito de aplicación deste Convenio previamente á súa incorporación ao mesmo, cumprindo, en todo caso, o establecido no artigo 13 do Real Decreto 598/1985, do 30 de abril.

Todo traballador que deba cesar no seu posto de traballo por causa de incompatibilidade sobrevida pola aplicación da lexislación vixente nesta materia terá dereito a que se lle conceda a excedencia voluntaria de acordo co establecido no artigo 42.b deste Convenio, sempre e cando o posto de orixe como o de novo destino pertenzan ao sector público, de conformidade co artigo 10 da Lei 53/84. Para que se poida conceder a excedencia voluntaria a que fai referencia o parágrafo anterior cómpre ter superado o período de proba no caso de novos de ingresos.

Artigo 15. Período de proba.-

A contratación de persoal farase sempre a título de proba por un período de traballo efectivo de:

Tres meses para titulados superiores e medios.

Un mes para o resto das categorías, agás para o persoal non cualificado, que será de quince días laborables.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose fixo no cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir a pedimento de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de preaviso e sen dereito a indemnización algunha.

A non superación do período de proba será comunicada previamente por escrito á representación dos traballadores, con expresión da causa que o motiva.

A situación de baixa por maternidade e incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste, agás nos supostos de contratación temporal, en que estará conforme o establecido na normativa aplicable á mesma.

TRABALLOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR**Artigo 16.-**

Cando así o esixan as necesidades do servizo, a Dirección Xeral da entidade, tras comunicación previa á Subdirección Xeral de Planificación e Ordenación de Recursos Humanos da Seguridade Social, poderá autorizarlles aos seus traballadores o desempeño de funcións correspondentes a unha categoría profesional superior á que posúa, por un período non superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos. De todas as autorizacións e resolucións que se adopten informarase aos representantes dos traballadores e ao persoal afectado.

Artigo 17.-

Se, superados os prazos indicados no artigo anterior, existise un posto de traballo vacante da mesma categoría, este deberase cubrir a través dos procedementos de provisión de vacantes establecidos neste Convenio. Os

procedementos de provisión de vacantes establecidos neste Convenio serán os únicos que permitan modificar a categoría profesional dos traballadores.

Artigo 18.-

Cando desempeñe traballos de categoría superior, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entra a categoría correspondente á función que efectivamente realice e a da categoría propia.

Artigo 19.-

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles do servicio a Administración precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á que posúa, só o poderá facer polo tempo de un mes dentro do mesmo ano, manténdolle a retribución e demais dereitos da súa categoría profesional e comunicándollo por escrito ao interesado e á representación dos traballadores con antelación suficiente.

Artigo 20.-

No suposto de declaración de incapacidade laboral permanente parcial ou total, efectuada polo órgano competente, a Entidade xestora ou Servicio común procederá ao cambio de posto de traballo, sempre que exista vacante e a situación do interesado o permita, por outro máis compatible co seu estado físico e capacitación, dentro do seu mesmo ou inferior nivel, dando lugar á novación do contrato e respectando, en todo caso, a antigüidade posuída.

A determinación do novo posto compatible co estado actual do traballador realizaraa o responsable de persoal, a proposta do médico da empresa ou servicio médico.

TÍTULO V

CATEGORÍAS PROFESIONAIS. RELACIÓN DE POSTOS

Artigo 21.-

1. En materia de clasificación profesional estarase conforme ao disposto neste Convenio Colectivo e co artigo 24 do Estatuto dos Traballadores, así como cos acordos que se adopten en desenvolvemento do Acordo Administración-Sindicatos sobre Ordenación da Negociación dos Convenios Colectivos da Administración do Estado, do 7 de febreiro de 1995.

2. As modificacións retributivas que se puidesen derivar dos procesos de reclasificación deberán respectar en todo caso os límites de crecemento da masa salarial que se establezan nas sucesivas Leis de Orzamentos Xerais do Estado.

Artigo 22.-

1. Corresponderalles aos órganos de persoal do Departamento a clasificación inicial, previa á aplicación do Convenio, tendo en conta a titulación e as funcións realizadas polos interesados, así como a necesaria regularización a que se refire o artigo 61.2 do primeiro Convenio Colectivo.

2. Así mesmo, constituirase no seo da CPVIE unha subcomisión de clasificación profesional co obxecto de estudar as funcións e contidos máis significativos de cada categoría profesional cando isto sexa necesario.

3- Recóllese no anexo 4 deste Convenio a definición das funcións que lles corresponden ás categorías contempladas neste.

Artigo 23.-

A relación de categorías profesionais contidas neste Convenio é simplemente enunciativa e non presupón a obriga de ter cubertas todas as categorías, especialidades ou niveis enumerados.

CATEGORÍAS PROFESIONAIS

CATEGORÍAS EN VIGOR

NIVEIS

Analista de Informática, Sociólogo, Documentalista, Xornalista-Redactor, Profesor de BUP E FP, Pedagogo, Psicólogo, Arquitecto e Enxeñeiro Superior, Médico de Empresa, Médico de Centro Docente.....	1
Técnico de Informática (Analista-Programador), Asistente Social, Documentalista de Grao Medio, Traductor, Mestre de Taller, Monitor, Profesor de EXB, ATS de Empresa, ATS de Sanidade Marítima, Arquitectos e Enxeñeiros Técnicos, ATS de Centro Docente	2
Xefe de Mantemento, Xefe de Imprenta, Xefe de Cociña, Encargado Cafetería-Comedor, Encargado de Sección (Imprenta)	3
Oficial de 1ª de Oficios (todas as especialidades), Cociñeiro Servicos Centrais, Xefe de Barra.....	4
Oficial 2ª (todas as especialidades), Coidador, Governanta, Cociñeiro, Camareiro de Cafetería-Comedor, Auxiliar de Apoio Sanitario-Marítimo, Conserxe, Coordinador de Almacén (Imprenta)	5

Axudante de Cociña, Ordenanza Casa do Mar con Hospedaría, Ordenanza de Fotocomposición, Camareiro-limpador, Conductor, Telefonista, Axudante de Comedor, Almaceneiro, Axudante de Taller (Imprenta).....	6
Ordenanza, Peón.....	7
Limpador	8

CATEGORÍAS PARA EXTINGUIR

Titulado Superior, Técnico.....	1
Titulado de Grao Medio	2
Xefe Executivo URE	3
Oficial 1ª Administrativo, Axente Executivo URE	4
Conductor, Axente Axudante URE, Oficial 2ª Administrativo	5
Auxiliar de Administración, Correspondente SS	6
Subalterno, Vixilante.....	7

Artigo 24.-

1. O Ministerio de Traballo e Seguridade Social elaborará o Catálogo de Postos de Traballo do persoal laboral fixo que someterá á aprobación do organismo competente. As modificacións de acordo coa normativa vixente da Relación de Postos de Traballo, a iniciativa do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, conforme ás propostas formuladas polas Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social, requirirá o informe previo da representación sindical na CPVIE, que se deberá emitir aos quince días de comunicada a proposta de modificación.

2. Antes do 31 de maio de cada ano, farase pública a relación nominal de persoal laboral fixo, con indicación de categoría, antigüidade e destino. Así mesmo, publicarase a Relación de Postos de Traballo e/ou as súas modificacións.

TÍTULO VI

XORNADA E HORARIOS

Artigo 25.-

A xornada de traballo efectivo, en cómputo anual, establécese en 1.711 horas, distribuídas semanalmente en 37 horas, 30 minutos (ou en 1.826 horas distribuídas semanalmente en 40 horas para categorías sinaladas cun asterisco no anexo 2). Todo isto sen prexuízo das melloras que ao respecto se establecesen en futuras normas de ámbito superior na Administración do Estado, tras as adaptacións previas necesarias que se determinarán no seo da CPVIE, canto aos horarios especiais ou específicos que se estean realizando nese momento.

Artigo 26.-

Exceptúanse do anterior os que fosen contratados expresamente para unha xornada inferior ou superior en categorías sen asterisco no anexo 2, nas que será esta a que estean obrigados a prestar, agás que cambien de posto de traballo e este implique unha xornada distinta. Non obstante, a pedimento do traballador, a Administración poderá conceder neste suposto, tras modificación previa polo órgano competente do catálogo de postos de traballo, se así fose preciso, a ampliación da súa xornada ata o límite establecido no punto anterior, sempre que a organización do traballo e as necesidades do servizo o permitan.

Artigo 27.-

Dentro da xornada laboral o traballador terá dereito a un descanso de vinte minutos para xornadas de 37 horas e media, ou de 36 para o procedente de MECSE ou, se é o caso, o establecido en cada centro de traballo para o persoal funcionario e proporcional para xornadas inferiores, que se lles computará como traballo efectivo.

Artigo 28.-

O horario de traballo adaptarase ao establecido con carácter xeral na Administración Pública pola resolución do 27 de abril de 1995 da Secretaría de Estado para a Administración Pública, agás naqueles casos en que se estean realizando horarios especiais ou específicos que se deberán reflectir na Relación de Postos de Traballo e aqueloutros que se establezan nos contratos de traballo do persoal eventual.

En todo caso o horario dos traballadores eventuais contratados ao abeiro do artigo 3 do R.D. 2564/94 por acumulación de tarefas e agás circunstancias excepcionais derivadas da propia natureza das tarefas a desenvolver ou de condicións materiais, de espazo ou similares do Centro de Traballo, deberá ser o mesmo dos traballadores fixos que desenvolven tarefas con carácter temporal.

Artigo 29.-

As categorías de persoal que estean suxeitas a horarios específicos de quendas rotatorias durante os sete días da semana non poderán traballar máis de dúas fins de semana ou máis de dous festivos seguidos, considerándose o domingo como festivo. Se por necesidades do servizo se superan estes dous festivos por mes, entenderanse como horas extraordinarias estruturais, para efectos da súa retribución ou compensación en tempo de descanso. O disfrute

do descanso semanal, polos domingos ou festivos traballados, efectuarase a elección do traballador respectando as necesidades establecidas nos cuadrantes tipo de distribución de quendas a que fai referencia o artigo seguinte.

Artigo 30.-

As quendas de traballo que deben realizar as categorías de persoal que están suxeitas a horarios específicos serán cubertas a través dos cuadrantes tipo, elaborados de mutuo acordo entre a Dirección do Centro e a representación laboral, de acordo coas necesidades dos servicios a prestar nestes. No suposto de non existir acordo, os ditos cuadrantes estableceráos a Dirección do Centro e dará conta destes á representación laboral. Respetarase en todos os casos o establecido no artigo 29.

Os ditos cuadrantes de servicios comprenderán a distribución anual dos días de traballo, festivos, descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles a teor, todo isto, da xornada establecida neste Convenio. No primeiro mes do ano ou, se é o caso, do curso escolar, a Administración comprométese a publicar o cuadrante anual de servicios das citadas quendas.

Cinco días antes do inicio de cada mes será exposto en lugar visible de cada dependencia o cuadrante de servicios correspondente ao dito mes.

Artigo 31.-

Quen por razóns e garda legal teña ao seu coidado directo algún menor ou algún diminuído físico ou psíquico que non desempeñe actividade retribuída terá dereito á diminución da xornada coa redución proporcional das retribución entre, cando menos, un tercio ou un medio como máximo da duración daquela.

Artigo 32.-

Para o non establecido neste Convenio, en materia de modificación de horarios, estarase conforme ao que dispoña o artigo 41 do Estatuto dos Traballadores e, en todo caso, co que se puidese regular para esta materia en calquera ámbito de negociación que afecte a este Convenio.

Artigo 33.-

Os calendarios laborais fixaranse de conformidade coas necesidades do servicio público prestado, axustándose, en todo caso, ao establecido no artigo 4.3 do Título II do Real Decreto 2001/1983, do 28 de xullo, e no apartado primeiro

do Capítulo 35 do Acordo Administración-Sindicatos do 12 de setembro de 1994.

Os calendarios laborais deberán estar expostos no taboleiro de anuncios de cada centro.

Artigo 34.-

O persoal de carácter docente que presta os seus servizos no ámbito do Instituto Social da Mariña rexerase polo calendario escolar que fixen as autoridades educativas competentes. Non obstante, o dito persoal poderá realizar actividades docentes fóra do centro directivo educativo, cando así o considere a Entidade e o interesado de común acordo.

Excepcionalmente, o persoal de carácter non docente de Colexios e Escolas de Formación Profesional Náutico-Pesqueiras poderá desfrutar de vacacións en períodos non lectivos cando así o determine a Entidade, á vista do programa de actividades ou a prestación de servizos necesarios a realización dos cales estea prevista no dito Centro.

Artigo 35.-

Para todos os efectos, considérase como traballo efectivo o realmente prestado no posto de traballo e o que corresponde polos permisos retribuídos recoñecidos no artigo 40 deste Convenio, así como o crédito de horas retribuídas para funcións sindicais.

Artigo 36. Horas extraordinarias.-

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan de 37 e media no cómputo semanal, agás nos supostos establecidos no artigo 66 e 67.b. Nestes casos, terán a dita consideración as que excedan de 40 horas en cómputo semanal.

2. A iniciativa para traballar en horas extraordinarias correspóndelles ás Entidades xestoras e Servizos comúns da Seguridade Social, á vista das necesidades das Unidades Administrativas, sendo libre a súa aceptación polos traballadores, e debéndose respectar os límites cuantitativos que establece a lexislación vixente. As Entidades xestoras e Servizos comúns da Administración da Seguridade Social adquiren o compromiso de reducir ao máximo o número de horas extraordinarias, limitándose a supostos realmente excepcionais e propiciándose, así mesmo, a posibilidade da súa compensación por tempo de descanso, sempre que exista acordo de ambas as partes.

3. A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día, entregándolle copia do resumo semanal ao traballador e trimestral á representación sindical, así como á CPVIE.

4. Prohíbese a realización de horas extraordinarias en período nocturno ou festivo, agás en casos e actividades especiais debidamente xustificadas e expresamente autorizadas polas Entidades xestoras ou Servicios comúns correspondentes.

5. O módulo de retribución ou compensación de horas extraordinarias será o seguinte:

Retribución: Salario hora X 1,75.

Compensación: Dúas horas por unha.

Salario hora= $\frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüidade}}{1.711}$

TÍTULO VII

FORMACIÓN, PERFECCIONAMENTO E PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artigo 37.-

De conformidade co establecido no artigo 23 do Estatuto dos Traballadores e para facilitar a promoción e formación profesional no traballo, o persoal afectado por este Convenio terá os seguintes dereitos e beneficios, segundo as clases de formación que se indican a seguir:

1. O persoal laboral terá acceso aos Programas de Formación Permanente e Continua de funcionarios e empregados públicos do Departamento e as súas Entidades xestoras e Servicios comúns da Administración da Seguridade Social en igualdade de condicións que o persoal funcionario.

2. Estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

Os traballadores que realicen os estudos para a obtención dun título académico ou profesional terán preferencia para elixiren quenda de traballo, se é o caso, e de vacacións anuais, así como á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia aos cursos, sempre que as necesidades e a organización do traballo o permitan. Se é denegado, farase mediante comunicación escrita razoada ao interesado.

Terán dereito, así mesmo, aos días de licencia retribuída para concorreren aos exames nos termos establecidos no artigo 40.d deste Convenio.

3. Cursos de perfeccionamento profesional non organizados polo Organismo ao que pertence:

Os traballadores que soliciten os cursos a que se refire este apartado terán dereito a:

a) A adaptación da xornada ordinaria de traballo para facilitar a asistencia aos cursos, cando a organización do traballo o permita.

b) Se a organización do traballo no permitise a adaptación da xornada a que se refire o apartado a), o traballador poderá solicitar a redución desta ata un 50% da súa duración, con redución das súas retribucións na mesma proporción. En ambos os supostos, o traballador terá dereito ao disfrute dos permisos retribuídos necesarios para concorrer a exames sempre que se acredite que a realización destes coincide co día de traballo.

c) Cando exista un réxime de quendas de vacacións, os traballadores que asistan a esta clase de cursos poderán solicitar que a súa quenda coincida co tempo de preparación de exames.

O traballador solicitará a asistencia ao curso á Entidade xestora ou Servicio común ao que pertenza, dentro do prazo da solicitude que marque a convocatoria, acompañando esta.

A Administración apreciará a oportunidade da acción formativa. De se considerar conveniente, poderase conceder permiso retribuído ou non retribuído. Os acordos seranlle comunicados á representación dos traballadores.

Informarase trimestralmente á Subcomisión da CPVIE, a que alude o artigo 86.6.b deste Convenio, da motivación e volume das accións formativas autorizadas.

4. As Entidades xestoras e Servicios comúns da Administración da Seguridade Social, directamente ou en réxime de concerto con Centros oficiais recoñecidos, organizarán cursos de capacitación para a adaptación dos traballadores ás modificacións técnicas operadas nos postos de traballo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar a estabilidade do traballador no seu emprego en supostos de transformación ou modificación funcional do Organismo.

5. As Entidades xestoras ou Servicios comúns da Administración da Seguridade Social poderán enviar os traballadores a seminarios, mesas redondas ou congresos referentes á súa especialidade ou traballo específico, cando da asistencia a estes se poidan derivar beneficios para a Administración.

TÍTULO VIII

VACACIONS, PERMISOS E LICENCIAS

Artigo 38. Vacacións anuais.-

1. Todos os traballadores afectados por este Convenio terán dereito a desfrutar, por cada ano completo de servizo activo, un período de vacacións anual de 1 mes ou, se é o caso, o establecido en cada centro de traballo para o persoal funcionario.

2. Os traballadores que na data determinada para as vacacións non cumprisen un ano completo de traballo desfrutarán dun número de días proporcional ao tempo de servizo prestado, computándose as fraccións de mes como mes completo. E cando as necesidades do servizo aconsellen o peche do Centro ou Unidade administrativa, o desfrute das vacacións axustarase ao período de peche. Neste caso, os traballadores que non completasen un ano enteiro de servizo non sufrirán mingua ningunha no seu salario.

3. A distribución dos períodos de vacacións farase por mutuo acordo entre a Dirección do Centro e o traballador, e deberase ter en conta a natureza específica dos Centros e a correcta atención aos beneficiarios. Preferentemente, as vacacións desfrutaranse nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

4. O cadro de distribución de vacacións expoñerase cunha antelación mínima de dous meses nos taboleiros de anuncios das distintas dependencias.

Artigo 39. Licencias.-

O persoal que cumprise, cando menos, un ano de servizos efectivos poderá solicitar licencias sen soldo por un prazo non superior a tres meses. As ditas licencias serán concedidas dentro do mes seguinte ao da solicitude sempre que o permitan as necesidades do servizo. A duración acumulada destas licencias non poderá exceder de tres meses cada dous anos.

Durante estes períodos, que se computarán para efectos de antigüidade, o traballador permanecerá en situación de alta, e correrá por parte da Entidade xestora ou Servizo común a cota empresarial e a do traballador, mantendo a base que se aplicaría se estivese en activo.

Artigo 40. Permisos retribuídos.-

O traballador terá dereito, tras solicitude previa e xustificación axeitada, a licencias retribuídas polas causas e tempos seguintes:

a) Quince días naturais no caso de casamento.

b) Dous días en caso de nacemento ou adopción dun fillo e nos de morte ou doenza grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando os ditos casos se produzan en distinta localidade da do domicilio do traballador, o tempo de licencia será de catro días.

O parentesco de consanguinidade ata o segundo grao comprende en liña recta descendente: fillos e netos; na descendente: pais, avós; e en liña colateral: irmáns.

O parentesco de afinidade comprende: o cónxuxe propio, os cónxuxes dos fillos e netos e os pais daqueles, avós e irmáns políticos. As situacións de acreditada convivencia derivarán as mesmas relacións de afinidade.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Para concorrer a exames finais liberatorios e demais probas definitivas de aptitude ou avaliación en Centros oficiais de formación ou probas de acceso á Función Pública durante a xornada completa os días da súa celebración.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, a esixencia do cal deberase acreditar documentalmente, sen que se poida superar, por este concepto, a quinta parte das horas laborais en cómputo trimestral. No suposto de que o traballador perciba retribución ou indemnización polo cumprimento de deber ou desempeño do cargo, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito.

f) As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por vontade de seu, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral en media hora, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido, igualmente, polo traballador, sempre que demostre que non é utilizado pola nai nun mesmo tempo. Este dereito amplíase ás traballadoras que sexan nais adoptivas.

g) Ata seis días cada ano natural por asuntos particulares non incluídos nos supostos anteriores. Tales días non se poderán acumular en ningún caso ás vacacións anuais retribuídas. O persoal poderá distribuír os ditos días á súa conveniencia, tras autorización previa da correspondente unidade de persoal e respectando sempre as necesidades do servizo. Os días non desfrutados non xerarán dereitos económicos.

h) No suposto de adopción dun menor de nove meses, o traballador terá dereito a un permiso de oito semanas, contadas, á súa elección, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo adoptado é menor de cinco anos e maior de nove meses, o permiso terá unha duración máxima de seis

semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

i) Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas agás os Servicios de Información e Rexistro Xeral. Ao igual que as licencias do apartado g), cando a natureza do servizo público impidise o cesamento da súa prestación durante eses días, a Dirección, tras negociación previa coa representación dos traballadores, poderá distribuír o desfrute deses días ou durante o resto do ano ou durante o mes de xaneiro do ano seguinte. En todo caso, procurarase que os días 24 e 31 de decembro sexan desfrutados pola maior parte posible dos traballadores.

TÍTULO IX

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Artigo 41.-

1. Sen prexuízo do establecido nos artigos 45 e 48 do Estatuto dos Traballadores, os traballadores terán dereito á suspensión do seu contrato, con dereito á reserva do seu posto de traballo, e ao cómputo, para efectos de antigüidade, dos períodos de tempo correspondentes, non seguintes casos:

a) Maternidade biolóxica da muller traballadora, por unha duración máxima de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple a dezaioito semanas distribuídas a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer uso destas o pai para o coidado do fillo en caso de falecemento da nai.

Malia o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai desfrute de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña risco para a súa saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de oito semanas, contadas, á súa elección, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo adoptado é menor de cinco anos e maior de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer ese dereito.

A traballadora ou o traballador, se é o caso, deberase incorporar ao seu posto de traballo concluídos os períodos indicados.

b) Cumprimento do Servicio Militar obrigatorio, voluntario ou servicio social substitutorio ou equivalente. O traballador deberase incorporar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data de remate do servicio. Se non se producise o reingreso e o traballador tivese a condición de fixo con 1 ano de antigüidade cando menos, entenderase que pasa á situación de excedencia voluntaria. En caso de traballadores que non teñan un ano de antigüidade, a non incorporación, agás causa xustificada que deberá ser notificada con antelación, ou forza maior, interpretarase como demisión do traballador, e quedará extinguido o seu contrato.

O traballador que teña o contrato suspendido por esta circunstancia e con fillos e parentes en primeiro grao incapacitados, que dependan economicamente del e se acredite que non contan con outros medios económicos, percibirá como medida de acción social, sempre que os crédito orzamentarios o permitan, o 50% do salario que lle corresponda e o 100% das pagas extraordinarias.

c) Exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais electivas, de acordo cos estatutos do sindicato, de ámbito provincial ou superior, sempre que o dito exercicio imposibilite a asistencia ao traballo ou sempre que se perciban retribución polo mesmo ou polo desempeño daquelas.

Esta situación considerarase como de excedencia forzosa. O traballador deberase reincorporar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data de cesamento do cargo ou función sindical.

d) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia voluntaria non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexan por natureza como por adopción, que se deberá contar desde a data de nacemento deste.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

O traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado pola Administración, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo na mesma localidade do mesmo grupo profesional ou categoría.

Transcorridos os tres anos, se o traballador ou traballadora non se incorpora ao posto de traballo ao día seguinte de finalizar o período, supoñerase que opta pola excedencia regulada no artigo seguinte.

e) Durante o período de prácticas que se debe realizar ao ter superada calquera oposición na Administración Pública que esixa a realización das mesmas.

2. Así mesmo, darán lugar á reserva do posto de traballo os casos seguintes:

a) Cando, con 1 ano cando menos de antigüidade, sexa designado para a realización de programas de cooperación internacional. O traballador deberase reintegrar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data de remate do programa.

b) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria firme, incluídas tanto a detención preventiva como a prisión provisional.

3. En tanto dure a reserva de posto e se se considera imprescindible e urxente a súa cobertura, poderase encomendar o desempeño deste, con carácter provisional, a outro traballador de igual categoría, quen cesará no mesmo cando se reincorpore o traballador co posto reservado.

Artigo 42.-

Así mesmo, suspenderase o contrato de traballo, sen dereito a reserva do posto, nos casos seguintes:

a) Excedencia voluntaria por interese particular, que poderá ser solicitada polos traballadores fixos con 1 ano, cando menos, de antigüidade ao servizo das Entidades xestoras e Servizos comúns da Seguridade Social, e concedida cando as necesidades do servizo así o permitan.

A duración desta situación non poderá ser inferior a un ano nin superior a dez, e o dereito a esta situación só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador, se transcorreron tres anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

b) Excedencia voluntaria como consecuencia da normativa de incompatibilidades. Quedará nesta situación o traballador que opte por un posto de traballo distinto do que desempeña no ámbito das Entidades xestoras e Servizos comúns, aínda cando non se cumprise un ano de antigüidade no servizo e poderá permanecer indefinidamente nesta situación mentres persistan as causas de incompatibilidade.

c) Excedencia forzosa cando exista privación de liberdade por sentenza condenatoria firme, sen prexuízo de que por expediente disciplinario se adopten as medidas correspondentes que alteren esta situación ou de que a sentenza condene á pena de inhabilitación.

Artigo 43.-

O traballador excedente voluntario que solicite a súa reincorporación terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría, agás que exista outro traballador con dereito preferente conforme o punto 5 do artigo 10 deste Convenio. Se non existise vacante na súa mesma categoría e existise vacante nunha categoría inferior á que posuía, poderá optar por ela ou ben esperar a que se produza aquela.

Para estes efectos, a solicitude de reincorporación deberase efectuar nos seguintes casos:

a) No suposto de excedencia voluntaria por interese particular e unha vez transcorrido o primeiro ano, cando o considere conveniente o traballador e, en todo caso, un mes antes de finalizar o prazo máximo de dez anos.

b) Nos supostos de excedencia por coidado dun fillo ou como consecuencia da normativa de incompatibilidades no prazo de 1 mes, a partir de finalizado o tempo máximo, ou de desaparecer a causa que motivou a situación. En ambos os casos, de non solicitar o reingreso, declararase a situación de excedencia voluntaria por interese particular.

Transcorridos tres meses desde a data de rexistro da solicitude sen que esta fose atendida, estarase conforme o disposto no segundo parágrafo do artigo 10.7, polo que a concesión de destino respecta, entendéndose, en todo caso, que a prescrición da condición de traballador quedou emendada coa primeira solicitude.

Artigo 44.-

Nos casos de baixa por licencia de enfermidade, maternidade e IT legalmente declarados, a Administración aboará un suplemento da prestación económica regulamentaria, sempre e cando haxa dereito á prestación económica da Seguridade Social, ata alcanzar o cen por cento do salario establecido neste Convenio, ata o prazo establecido para cada continxencia. Para estes efectos considéranse salario todos os conceptos retributivos a que se refire o artigo 59 deste Convenio.

TÍTULO X

SAÚDE LABORAL

Artigo 45.-

O traballador ten dereito a unha protección legal da súa integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene no traballo, así como o correlativo deber de observar e poñer en práctica as medidas de precaución de riscos que se adopten legal e regulamentariamente. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención do seu Centro de Traballo e

no control das medidas adoptadas no desenvolvemento das mesmas, a través dos seus representantes legais e dos órganos internos e específicos de participación nesta materia, isto é, dos Comités de Seguridade e Hixiene no traballo.

Artigo 46.-

A Administración está obrigada a promover, formular e poñer en aplicación unha axeitada política de seguridade e hixiene nos seus Centros de Traballo, así como a facilitar a participación dos traballadores na mesma e a garantir unha formación práctica adecuada nesta materia. O traballador está obrigado a seguir as ditas ensinanzas e a realizar as prácticas que se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, con desconto, neste último caso, do tempo invertido nas mesmas da xornada laboral.

Artigo 47.-

A formulación da política de Seguridade e Hixiene en cada Centro de traballo partirá da análise estatística e casual dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais acaecidas no mesmo, da detección e identificación de riscos e axentes materiais que os poidan ocasionar e das medidas e sistemas de prevención ou protección utilizadas ata o momento; a dita política de seguridade e hixiene planificarase anualmente para cada Centro de traballo en que se realicen tarefas ou funcións de produción técnica e proceso de datos e, con periodicidade trianual, nas oficinas e centros de traballo administrativo. En todo caso, deberá comprender os estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos pola súa gravidade ou a súa frecuencia fronte aos mesmos e mellora do medio ambiente de traballo; incluírá, así mesmo, os programas de execución de medidas preventivas e os de control e inspección dos mesmos, así como os programas de formación e adestramento do persoal que sexan necesarios.

Artigo 48.-

Para a elaboración dos programas de seguridade e hixiene, así como para a súa realización a posta en práctica, a Administración poderá dispoñer de equipos e medios técnicos especializados, cando sexa posible e aconsellable pola súa dimensión ou pola intensidade dos seus problemas de seguridade e hixiene. No caso de non dispoñer de tales medios propios, solicitará a colaboración do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, fundamentalmente no referente a planificación, estudos e proxectos preventivos e de sistemas de seguridade ou protección, formación dos traballadores e técnicos, documentación especializada e cantas outras medidas técnicas sexan necesarias.

Artigo 49. Medidas.-

Son obrigas xerais das Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social as seguintes:

1.- Cumprir as disposicións da Ordenanza e cantas fosen de pertinente aplicación nos Centros ou lugares de traballo, por razón das actividades que neles se realicen.

2.- Adoptar cantas medidas fosen necesarias verbo da máis perfecta organización e plena eficacia en prevención dos riscos que poidan afectar á vida, integridade e saúde dos traballadores.

3.- As Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social deberán facer accesibles os locais e postos de traballo aos traballadores con condicións físicas diminuídas, eliminando barreiras arquitectónicas e obstáculos que dificulten a súa mobilidade física.

4. Prover canto fose preciso, tanto para o mantemento como para a protección das máquinas, ferramentas, material e útiles de traballo en debidas condicións de seguridade.

5. Ter a disposición do seu persoal e de cada un dos membros do Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo un exemplar da Ordenanza xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo. De non existir Comité, a disposición do Vixilante de Seguridade ou Delegado de persoal ou sindical.

6.- As Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social levarán a cabo as xestións oportunas co fin de que os traballadores conten con asistencia médica naqueles centros de traballo que considere conveniente, tras informe previo do Comité de Seguridade e Hixiene.

7.- Os traballadores terán dereito aos recoñecementos médicos inicial e anual, que serán garantidos pola Administración, sendo este recoñecemento voluntario para os traballadores do centro de que se trate. No suposto de traballadores que efectúen manipulacións de alimentos, estarán obrigados a realizar os recoñecementos que a normativa ao respecto estableza para obter e manter a dita acreditación.

8.- As Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social dotarán de filtros ou outras medidas similares os monitores ou pantallas de TRC.

Artigo 50.-

Durante o período de embarazo, terase dereito ao cambio de posto de traballo, cando a xuízo dos servicios médicos ou técnicos de seguridade se considere que a permanencia neste resulte prexudicial para a nai ou o feto e especialmente nos casos en que se traballe con pantallas ou monitores de TRC.

Naqueles casos con risco específico que se puidese presentar, atenderanse as propostas do Comité de Seguridade ou Hixiene no Traballo.

Os traballadores que por accidente, enfermidade ou outra circunstancia vexan diminuída a súa capacidade serán destinados a postos de traballo axeitados ás súas aptitudes dentro da localidade en que presten os seus servicios, sempre que isto sexa posible.

Artigo 51.-

De conformidade co establecido no Decreto 432/71, do 11 de marzo, constituiranse Comités de Seguridade e Hixiene en todos os centros de traballo que teñan 50 ou máis traballadores adscritos e naqueles de máis de 25 traballadores sempre que as propias características de cada centro de traballo así o esixan. O dito Comité de Seguridade e Hixiene estará composto polo mesmo número de representantes da Administración e dos traballadores, presididos polo Xefe da Unidade ou persoa en quen delegue, sendo a representación dos traballadores no mesmo designada polo Comité de empresa ou, se é o caso, pola representación sindical.

Artigo 52. Roupa de traballo.-

1. A Administración está obrigada a lles facilitar roupa de traballo e medios de protección persoal a todos aqueles traballadores a indumentaria dos cales poida sufrir, con motivo da realización das súas tarefas, perigo de deterioración superior á normal. A CPVIE definirá os elementos que para cada categoría constitúen a roupa de traballo.

2. Se se observase na roupa de traballo facilitada unha deterioración superior á normal, de xeito que imposibilite ou menoscabe a utilización, sempre que tal deterioración non responda a acción voluntaria do traballador, excepcionalmente poderá ser repostada en momento anterior á data de reposición normal establecida.

3. Cando as condicións de traballo ou medio ambiente esixan unha especial protección dos traballadores, os Centros contarán con dotación de prendas para o efecto, tales como: luvas de protección ou sanitarias, máscaras de protección...

4. A Administración poderá, ademais, facilitar roupa de traballo ou elementos de identificación nos casos non establecidos anteriormente.

5. Nas condicións previstas no punto 3 o traballador virá obrigado a vestir durante a realización do seu traballo a roupa ou elementos facilitados pola Administración.

6. O persoal ordenanza e subalterno suxeito a este Convenio non vestirá uniforme.

Artigo 53.-

A Administración facilitaralle ao persoal carnés de identificación que acrediten a súa vinculación coa Administración da Seguridade Social.

TÍTULO XI

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 54.-

1. Os traballadores poderán ser sancionados polas Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social, como consecuencia de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen neste artigo.

2. As faltas disciplinarias dos traballadores cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo poderán ser: leves, graves ou moi graves.

a) Serán faltas leves as seguintes:

1. A incorrección co público e cos compañeiros ou subordinados.
2. O atraso, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.
3. A non comunicación coa debida antelación da falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de o facer.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada de un ou dous días ao mes.
5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres ou cinco días ao mes.
6. O descoido na conservación dos locais, material de documentos dos servizos.
7. En xeral o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inescusable.

b) Serán faltas graves as seguintes:

1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores ou compañeiros inferiores.
2. O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou se poidan derivar prexuízos graves para o servizo.
3. A desconsideración co público no exercicio das súas funcións.
4. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene establecidas, cando disto se poidan derivar riscos para a saúde e a integridade física do traballador ou doutros traballadores.
5. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres días ao mes.
6. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días ao mes e menos de dez días.
7. O abandono do traballo sen causa xustificada.
8. A simulación ou encubrimento de faltas doutros traballadores en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.
9. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
10. A negligencia que pode causar graves danos na conservación dos locais, material ou documentos de servizos.
11. A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos que teñan coñecemento por razón do traballo na Administración.
12. A reincidencia na comisión de faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza dentro dun mesmo trimestre, cando mediasen sancións destas.
13. Incumprimentos dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dunha situación de incompatibilidade.
14. O abuso de autoridade por parte dos superiores no desempeño das súas funcións.

c) Serán faltas moi graves as seguintes:

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conducta constitutiva de delito doloso.
2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
3. O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.
4. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de tres días ao mes.
5. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez días ou máis días ao mes, ou durante máis de vinte días ao trimestre.
6. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.
7. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza dentro dun período de seis meses cando mediasen sancións polas mesmas.

3. As sancións que se poderán impoñer en función da cualificación das faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de ata dous días. Desconto proporcional das retribucións correspondentes ao tempo real deixado de traballar por faltas de asistencia ou puntualidade non xustificada.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de dous a catro días a un mes.

Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período de un a dous anos.

c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a tres meses.

Inhabilitación para o ascenso por un período de dous a seis anos.

Traslado forzoso sen dereito a indemnización.

Despedimento.

Artigo 55.-

As sancións por faltas graves e moi graves requirirán a tramitación previa de expediente disciplinario, a iniciación do cal seralles comunicada aos representantes dos traballadores e ao interesado, e a este daráselle audiencia e aqueles serán oídos, con carácter previo ao posible acordo de suspensión provisional de emprego e soldo que puidese adoptar a autoridade competente para ordenar a instrucción do expediente.

Durante o período de suspensión provisional de emprego e soldo, que non poderá ser superior a seis meses, o traballador percibirá o 75% do salario base, antigüidade e pagas extraordinarias, así como a totalidade da prestación económica por fillo a cargo, agás en caso de paralización do expediente imputable ao interesado, que comportará a perda de toda a retribución mentres se manteña a dita paralización.

Artigo 56.-

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, ao vinte días e as moi graves, aos sesenta días, contados a partir da data en que a Administración tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou preliminar que se poida instruír, se é o caso, sempre que

a duración deste, no seu conxunto, non supere o prazo de seis meses sen mediar culpa do traballador expedientado.

Artigo 57.-

Os xefes superiores que toleren ou encubran as faltas dos subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se considere precedente, tendo en conta a que se lle imponha ao autor da intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da Administración e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimento.

Artigo 58.-

Todo traballador poderá dar conta por escrito, de seu ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan falta de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A Administración, a través do órgano directivo a que estivese adscrito o interesado, abrirá a oportuna información ou instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

TÍTULO XII

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artigo 59.-

A estrutura retributiva do persoal comprendido neste Convenio está constituída polos seguintes conceptos:

1º. Salario legal:

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Plus Convenio.
- 1.3. Complementos salariais.
 - 1.3.1. Antigüidade.
 - 1.3.2. Outros complementos persoais.
 - 1.3.3. Pagas extraordinarias.
 - 1.3.4. De posto de traballo.
 - 1.3.5. De maior dedicación.
 - 1.3.6. Por produtividade.
 - 1.3.7. De residencia.

2º. Percepcións non salariais:

2.1. Indemnizacións e suplidos derivados de comisións de servicios.

Artigo 60. Salario base.-

É a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo en función do seu nivel e categoría profesional, a contía da cal para 1995 especifícase no anexo 1 deste Convenio.

Artigo 61. Plus Convenio.-

É aquel que engloba aqueloutros conceptos retributivos percibidos con carácter fixo e que, polo tanto, non responde a ningunha das circunstancias determinantes da percepción de complementos salariais. O plus Convenio non servirá de base de cálculo para a determinación do importe dos complementos salariais que se definen a seguir, agás que así se especifique nestes. A contía para 1995 especifícase no anexo 1 deste Convenio.

Artigo 62. Complemento por antigüidade.-

1. Este complemento retribuirase a partir do día 1 do mes en que se cumpran tres anos de servicios efectivos, ou múltiplos de tres, e terá un valor fixo para todas as categorías por cada trienio consolidado a partir do 1 de xaneiro de 1986. Este valor fixo para 1995 é de 3.140 pesetas mensuais. En caso de se viren percibindo cantidades superiores recoñecidas xudicialmente por servicios prestados con posterioridade ao 1 de xaneiro de 1986, a diferenza englobarase no concepto de *Antigüidade posterior a 1986* a que se fai referencia no parágrafo seguinte.

2. As cantidades retribuídas no ano 1994 como *Antigüidade anterior a 1986* manteranse nas mesmas contías para 1995.

3. Para efectos de antigüidade, computaranse os servicios prestados en período de probas, así como aqueloutros con carácter eventual prestados no ámbito de aplicación deste Convenio, sempre e cando o traballador adquira a condición de fixo do cadro, sen solución de continuidade.

Artigo 63. Complemento persoal transitorio.-

Ao persoal fixo ou eventual que, en virtude do sistema retributivo que lle fose de aplicación con anterioridade á entrada en vigor deste Convenio, perciba retribucións anuais globais superiores ás que lle corresponda por aplicación deste Convenio Colectivo; o exceso computaráselle como un CPT.

A este respecto, operará a compensación e absorción prevista no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores mediante a absorción do 50% do incremento anual correspondente á categoría do traballador.

Artigo 64. Pagas extraordinarias.-

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste Convenio terán dereito a dúas pagas extraordinarias ao ano, de contía igual ao salario base e antigüidade, que se percibirán coas retribucións de xuño e decembro e pagaranse de acordo co establecido para os funcionarios no artigo 33 da Lei 33/1987 de Orzamentos Xerais do Estado para 1988.

Cando a prestación laboral non comprenda a totalidade do ano, aboarase a parte proporcional das dúas pagas extraordinarias, en proporción ao tempo traballado.

Artigo 65. Complemento de posto de traballo (importes para 1995).-

1. Especial penosidade:

a) Complemento por nocturnidade.- O persoal que preste servicios entre as vintedúas e as seis horas da mañá percibirá un complemento de 1.258 pesetas por xornada, cun máximo de 12.580 pesetas mensuais.

b) Complemento por traballo en festivos.- O persoal que preste servicios un festivo ao mes percibirá un complemento de 2.830 pesetas mensuais, importe que será de 5.660 se presta dous servicios no mesmo mes.

c) Complemento por quenda.- O persoal que preste servicios en quendas rotativas de mañá e tarde percibirá un complemento de 4.121 pesetas mensuais.

d) O persoal que preste servicios durante a totalidade da xornada en plantas sotas, sempre que nestas non exista luz natural nin ventilación directa, percibirá un complemento de 6.524 pesetas mensuais.

2. Complemento de especialidade técnica.- As categorías que se relacionan a continuación percibirán os importes anuais que se indican en concepto de especialidade técnica, que se percibirán en 12 mensualidades:

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.	CÓDIGO	PESETAS
a) Arquitectos e Enxeñeiros superiores	1108	399.252

b) Arquitectos e Enxeñeiros de grao medio	1208	386.580
c) Analista de Informática	1101	426.072
d) Técnico de Informática (Analista-Programador)	1202	302.316
e) Médicos e ATS de Empresa	1109,1207	333.252
f) Sociólogo, Documentalista, Xornalista-Redactor, Pedagogo e Psicólogo	1102,1103 1104,1106 1107	66.000
g) Asistente Social, ATS de Centro Docente, Documentalista de Grao Medio e Traductor	1203,1216 1209,1210	53.328
h) Oficial 2º de Oficios, Cociñeiro e Conserxe	1501,1504 1507	42.000

3. Complemento por tarefas específicas.- As categorías que se relacionan percibirán os importes que se indican en concepto de complemento por tarefas específicas:

Ordenanzas que realicen as súas funcións nas Casas do Mar con Hospedaría do Instituto Social da Mariña: 5.175 ptas./mes.

4. Complemento por posto: as categorías que se relaciona percibirán os importes en virtude dos conceptos seguintes:

a) Persoal docente que desempeñe órganos unipersoais de goberno, ou xefaturas de Departamento, os seguintes importes anuais, que se percibirán en doce mensualidades:

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. PREESCOLAR	Pesetas
Director da Gardería Infantil	395.964
¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. EXB (Colexio Estrela do Mar)	Pesetas
Director	258.252
Xefe de Estudios	155.472
Secretario	155.472
Xefe de Departamento	104.064
¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. ENSINO MEDIO (BUP, FP e Integrais): Centros de máis de 8 unidades docentes: CENTROS CON	Pesetas

INTERNADO (Colexios <i>Mosteirón, Picacho, Panxón</i> e Escolas de FP de Almería e Xixón)	
Director	731.976
Xefe de Estudos FP ou BUP	420.084
Secretario	420.084
Director Residencia	368.676
Xefe de Estudos EXB	351.552
Xefe de Departamento	104.064
CENTROS SEN INTERNADO (Escola de FP das Palmas, Bermeo e Palma de Mallorca)	Pesetas
Director	460.476
Xefe de Estudos FP	223.992
Secretario	223.992
Xefe de Departamento	104.604
CENTROS con menos de 8 unidades docentes (Escolas de FP de Illa Cristina, Bueu, Sta. Uxía de Ribeira)	Pesetas
Director	258.252
Xefe de Estudos FP	223.992
Secretario	223.992
Xefe de Departamento	104.604

b) Plus de función administrativa:

Os Oficiais 1ª e 2ª de Administración percibirán 37.260 pesetas ao ano distribuídas en doce mensualidades.

Os Auxiliares de Administración percibirán 75.348 pesetas ao ano distribuídas en doce mensualidades.

5. Complemento de pluriactividade.- aboaráselles a cantidade de 5.607 pesetas ao mes aos ordenanzas de nivel 7.

6. Complemento de recadación.- Retribuirase en atención á especial penosidade, perigosidade e cualificación que esixe esta tarefa. O seu importe anual, distribuído en doce mensualidades, será o seguinte:

Xefe executivo 169.896 pesetas.

Axente executivo	169.896 pesetas.
Axente axudante	56.112 pesetas.

Artigo 66. Complemento de maior dedicación.-

Este complemento implica a realización dunha xornada, en cómputo semanal de corenta horas, sendo o seu importe o reflectido no anexo 2. Percibirase, en calquera caso, en función das categorías sinaladas cun asterisco no dito anexo, en tanto que nas demais categorías só se cobrará mentres se desempeñe un posto de traballo que implique a realización de corenta horas semanais.

Artigo 67. Productividade.-

1. Por cumprimento de obxectivos.

a) Percibirao a xeneralidade do persoal laboral da Administración da Seguridade Social, excluindo o persoal de URES e persoal docente. Este complemento corresponderase co cumprimento dos obxectivos encomendados a cada Dirección Provincial ou Centro de destino correspondente. Será de aplicación nos seus importes e criterios a Resolución que se dicta semestralmente para o persoal funcionario co fin de actualizar o anexo 1.5 da Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social, do 2 de abril de 1990.

b) Complemento de produtividade do persoal destinado nas Unidades de Recadación Executiva.

O persoal destinado nas Unidades de Recadación Executiva percibirá anualmente o complemento de produtividade que resulte da aplicación da Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social que regule este complemento de produtividade para o exercicio obxecto de liquidación.

A percepción deste complemento implicará a realización da xornada laboral especificada na dita Resolución.

2. Por tarefas específicas.

Percibirao o persoal e as categorías profesionais que se indiquen na Resolución que anualmente dicte o Subsecretario, adoptando nos seus criterios e importes o anexo 1.3 da Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social do 2 de abril de 1990.

Artigo 68. Plus de residencia.-

Conforme á normativa aplicable (O.M. do Ministerio de Traballo e Seguridade Social do 20 de marzo de 1975 e as sucesivas leis de Orzamentos Xerais do Estado) unicamente terán dereito ao cobro deste plus os seguintes traballadores:

- a) Persoal destinado en Ceuta e Melilla.- Percibirán o 25% do seu salario base. (É dicir, sen considerar nin antigüidade, nin pagas extraordinarias, nin Plus Convenio).
- b) O persoal destinado no resto do estado español que o 1 de xaneiro de 1986 tivesen dereito a percibir algún tipo de complemento de residencia.- cobrarán esa contía (que non se actualizará anualmente) e só mentres se manteña a residencia que causou a súa retribución.

Artigo 69. Gratificacións.-

Este concepto percibirase pola realización de traballos extraordinarios que non poidan ser retribuídos por algún outro concepto dos incluídos neste Convenio, dentro dos límites da masa salarial aprobada. A súa percepción deberá ser aprobada polo Subsecretario do Departamento a proposta da Comisión creada por Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social con data do 8 de maio de 1986.

Artigo 70. Percepcións non salariais.-

As indemnizacións e suplidos do persoal laboral derivadas de comisións de servizo ordenadas pola Administración estarán reguladas polo Real Decreto 236/88, do 4 de marzo, e demais disposicións que o desenvolvan reguladores da materia para os funcionarios públicos, no que respecta ás causas, condicións e contías das súas retribucións, así como aos réximes de xustificación das mesmas de acordo coa táboa anexa.

O persoal destinado en Unidades de Recadación Executiva, ademais, terá dereito ás mesmas indemnizacións e suplidos que se autoricen para o persoal funcionario destinado nos ditos Centros.

Nivel	Grupo para efectos de indemnización
1	II
2	II
3	III
4	III

5
6
7
8

39
IV
IV
IV
IV

TÍTULO XIII

FOMENTO DE EMPREGO

Artigo 71.-

Dentro da política de promoción de emprego no ámbito das Entidades xestoras e Servicios comúns da Administración da Seguridade Social, a xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e cinco anos, comprometéndose a Administración, agás no caso dos supostos para amortizar, de acordo co disposto no título IV deste Convenio, a constituír bolsas de emprego coas vacantes que se produzan por esta causa, incluíndo coa maior brevidade posible nas súas ofertas de emprego público prazas de idéntica categoría que se creasen por transformación das mencionadas vacantes.

Artigo 72.-

A idade de xubilación establecida no parágrafo anterior considérase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos mínimos de carencia para a xubilación; nestes supostos a xubilación obrigatoria producirase ao completar o traballador os ditos períodos de carencia á Seguridade Social.

Artigo 73.-

Os traballadores poderanse xubilar voluntariamente ao facer os 64 anos na forma e nas condicións establecidas no Real Decreto 1194/1985 do 17 de xullo.

TÍTULO XIV

ASISTENCIA E ACCIÓN SOCIAL

Artigo 74.-

Os representantes dos sindicatos asinantes realizarán proposta independente de distribución dos fondos destinados a asistencia e acción social nas Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social.

Seralle de aplicación ao persoal incluído neste Convenio o que se estableza no futuro para os funcionarios da Administración da Seguridade Social en cumprimento do establecido na Disposición Transitoria primeira 1 do Real Decreto 2664/1986, do 19 de decembro, de homologación do Réxime de Persoal da Seguridade Social co da Administración Civil do Estado, incluídos os beneficios que se poidan establecer en materia de seguros colectivos de responsabilidade civil e accidentes de traballo, sen prexuízo de que, desde a publicación deste Convenio no BOE, sexa de aplicación o disposto con carácter xeral e centralizado para os funcionarios en materia de bolsas de estudio, anticipos, préstamos de vivenda, dentro das limitacións orzamentarias existentes.

TÍTULO XV

MOBILIDADE

Artigo 75.-

A mobilidade do persoal laboral que se poida producir como consecuencia das necesidades do servizo, sempre que non supoña unha modificación substancial das condicións de traballo ou non implique cambios de residencia, non terá a consideración de mobilidade xeográfica, aínda que supoña cambio de unidade administrativa. A referida mobilidade realizarase sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador derivados da súa categoría profesional.

Artigo 76.-

A mobilidade que se poida producir por aplicación do artigo anterior virá motivada por necesidades de carácter excepcional e, en todo caso, acordarao a Administración, tras informe previo razoado aos representantes dos traballadores e comunicación escrita aos traballadores interesados.

Artigo 77.-

A mobilidade do persoal entre Centros de destino de distinta localidade poderá ter orixe nalgunha das seguintes causas:

- 1.- Traslado voluntario por concurso aberto e permanente.
- 2.- Traslado forzoso:
 - a) Por necesidades do servizo.
 - b) Por sanción.

Artigo 78. Traslado voluntario por concurso aberto e permanente.-

Será o que se produza como consecuencia do procedemento regulado no artigo 10 deste Convenio Colectivo.

Artigo 79. Traslado forzoso por necesidades do servicio.-

A mobilidade restrinxirase ao ámbito provincial, agás nos casos en que voluntariamente se acepte ou demande outra mobilidade máis ampla. A mobilidade interprovincial soamente se levará a cabo cando fose acordada cos sindicatos no correspondente Plano de Emprego, ou no suposto establecido na Disposición adicional 5ª da Lei 22/1983, do 29 de decembro.

Artigo 80.-

O traballador trasladado forzosamente terá preferencia para ocupar as vacantes da súa categoría que se produzan na provincia de orixe, no concurso permanente e aberto de traslados.

TÍTULO XVI

DEREITOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artigo 81. Representación directa.-

1. O Comité de Empresa é o órgano representativo e colexiado dos traballadores da Empresa ou Centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada Centro de traballo no que o censo sexa de 50 ou máis traballadores. Naqueles Centros de traballo en que o censo laboral sexa inferior a 50 traballadores, as ditas competencias exerceraas o Delegado ou Delegados de persoal.

2. Para estes efectos considérase que constitúe un único Centro de traballo a totalidade dos establecementos dependentes de cada unha das Entidades xestoras e Servicios comúns que radiquen na mesma provincia.

3. Todos os Comités de empresa dispoñerán dun local axeitado e apto para as actividades propias da súa representación.

Artigo 82. Delegados de persoal.-

1. A representación dos traballadores nos Centros de traballo que teñan menos de 50 traballadores correspóndelles aos delegados de persoal, os cales exercerán as funcións previstas no artigo 62.2 do Estatuto dos Traballadores.

2. Os traballadores elixirán mediante sufraxio, libre, persoal, secreto e directo os Delegados de persoal na contía seguinte: ata 30 traballadores, un; de 31 a 49, tres.

Artigo 83. Seccións sindicais.-

1. As Entidades xestoras ou Servicios comúns da Seguridade Social respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente e permitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar e distribuír información sindical fóra de horas de traballo, sen perturbaren a actividade normal de traballo. Non poderán condicionar o emprego dun traballador ao feito de que estea ou non afiliado, nin obrígalos a que renuncie á súa afiliación sindical. Tampouco non o poderán despedir nin prexudicar de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou da súa actividade sindical.

Nos Centros de traballo existirán taboleiros de anuncios en que os sindicatos poderán inserir os seus comunicados.

2. En virtude do disposto no apartado 2 do artigo 10 da Lei 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, o número de delegados sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtivesen o 10 por cento dos votos na elección ao Comité de empresa será:

De 250 a 750 traballadores	dous
De 751 a 2.000 traballadores	tres
De 2.001 en diante	catro

As seccións sindicais daqueles sindicatos que non obtivesen o 10 por cento dos votos pero estean representadas no Comité de empresa terán dereito á designación de un delegado sindical.

3. Os Delegados sindicais, que deberán ser traballadores en activo do respectivo Centro de traballo, desfrutarán dos mesmos dereitos e garantías que os representantes dos traballadores nos Comités de Centro ou Delegados de persoal, e que se regula no artigo seguinte.

Artigo 84. Garantía dos representantes dos traballadores.-

Ademais das garantías previstas nos apartados a), b), c) e d) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores, os representantes de persoal dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuídas de acordo coas seguintes táboas:

Centros de ata 100 traballadores:	Trinta horas.
Centros de 101 a 250 traballadores:	Trinta e cinco horas.
Centros de 251 a 500 traballadores:	Corenta horas.
Centros de 501 a 750 traballadores:	Corenta e cinco horas.
Centros de máis de 750 traballadores:	Cincuenta horas.

A utilización do crédito de horas terá carácter preferente, coa única limitación da obriga de comunicar previamente o seu inicio, así como a incorporación ao traballo no momento de se producir.

O crédito de horas mensuais retribuídas dos representantes de persoal ou membros do Comité de empresa poderán ser acumuladas en calquera dos seus compoñentes, e entre si, coa obriga de ser comunicada a dita acumulación con antelación suficiente.

Artigo 85. Reunións.-

1. Os Delegados de persoal, Comités de empresa, as seccións sindicais e os sindicatos poderán convocar asembleas, tras comunicación previa á Dirección do Centro, cun mínimo de corenta e oito horas, sempre que sexan fóra das horas de traballo.

2. Igualmente, e tras comunicación previa á Dirección do centro, poderán convocar asembleas durante a xornada de traballo. O número de horas anuais dedicado a este fin non poderá ser superior a vinte para asembleas convocadas polos Delegados de persoal ou Comités de empresa, e de dez horas para as convocadas polas seccións sindicais.

Nos centros con varias quendas de traballo, estas asembleas realizaranse naquelas horas en que coincidan o maior número de traballadores, e naqueles en non haxa quendas, deberá coincidir preferentemente co principio ou a fin da xornada.

TÍTULO XVII

Artigo 86. Comisión Paritaria de Vixilancia, Interpretación e Estudio.-

1. Como órgano de negociación permanente entre Convenios e de aplicación, estudio e vixilancia do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria dentro dos quince días seguintes á súa publicación no *Boletín Oficial do Estado*. A dita Comisión estará composta por doce membros de cada unha das partes. A representación dos traballadores estará formada polas organizacións sindicais asinantes deste Convenio na seguinte proporción: CC.OO., co 50,36% dos votos, 6 representantes; UGT, co 19,15% dos votos, 2 representantes; USO, co 12,5% dos votos, 2 representantes; CSI-CSIF, co 8,52% dos votos, 1 representante; e CIG, co 6,74% dos votos, 1 representante.

Con carácter ordinario esta Comisión reunirse unha vez cada mes ou cada dous se o anterior non fose necesario. Malia o anterior, a dita Comisión deberase reunir cando causas de urxencia ou necesidade o aconsellen a pedimento da maioría das partes nun prazo non superior a cinco días desde a solicitude da reunión, tras comunicación telegráfica previa ao Presidente e á outra parte.

2. Os membros da Comisión Paritaria elaborarán un Regulamento de funcionamento desta. O dito regulamento deberase aprobar na primeira reunión posterior á da constitución da citada Comisión.

3. Os acordos sobre interpretación do pactado neste Convenio Colectivo serán vinculantes para as partes asinantes e serán obxecto de publicación nos distintos Centros.

4. Cada un dos membros da Comisión Paritaria de Vixilancia, Interpretación e Estudio (CPVIE) dispoñerá ademais dun crédito mensual de corenta horas sindicais acumulables nun dos membros da CPVIE ou no traballador que designe o seu sindicato. Deste cómputo exclúese o tempo de viaxes e reunións convocadas pola propia Administración, así como o dedicado a traballos que se deriven do propio Convenio.

5. As funcións da dita Comisión serán:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas do Convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- c) Canle de información e de avaliación de programas, etc., que teñan previsto realizar as Entidades xestoras e Servicios comúns da Seguridade Social, que poidan modificar as condicións de traballo.
- d) A conciliación naquelas outras cuestións que lle sexan sometidas de común acordo das partes.
- e) Emitir informes e propostas ás partes en negociacións de ámbito superior que afecten ao persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio.
- f) A creación de categorías profesionais e a definición das funcións correspondentes, nos casos que sexan necesarios.

6. Para resolver os asuntos de competencia da Comisión crearanse cantas Subcomisións sexan necesarias, e entre elas as seguintes:

- a) Subcomisión de definición de funcións e contidos das categorías profesionais, así como a asignación de niveis económicos correspondente ás novas categorías.
- b) Subcomisión de Formación, Perfeccionamento e Promoción Profesional. Encargada de elaborar os programas de formación específicos do persoal laboral, entre os que se incluírán, no caso de non estaren previstos para o persoal funcionario, cursos de aprendizaxe na

lingua oficial distinta da española naquelas Comunidades Autónomas onde exista.

Así mesmo, esta Subcomisión será informada dos casos establecidos nos apartados 4 e 5 do artigo 37 deste Convenio.

c) Subcomisión de horarios especiais.

d) Subcomisión de Acción Social.

e) Subcomisión de concursos.

f) Subcomisión de seguimento do Convenio e exame de reclamacións.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

ADICIONAL PRIMEIRA

CLÁUSULA DE GARANTÍA.-

Se durante a vixencia deste Convenio se producise por reestructuración administrativa ou transferencia da xestión algún cambio na dependencia do persoal acollido a este Convenio, a dita modificación non afectará o acordado no mesmo, que terá a consideración de norma mínima.

ADICIONAL SEGUNDA

As Entidades xestoras e Servicios comúns procederán á cobertura da responsabilidade xurídica que se puidese derivar do cumprimento das obrigas laborais na medida e nos casos establecidos para o persoal funcionario.

ADICIONAL TERCEIRA

Todos os dereitos recoñecidos neste Convenio para os cónxuxes entenderanse tamén referidos ás situacións de convivencia debidamente acreditadas-

ADICIONAL CUARTA

No caso de supresión de Unidades Administrativas ou redución destas, estarase conforme ao disposto no apartado 2 do Capítulo Nove do Acordo Administración-Sindicatos do 7 de febreiro de 1995.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

TRANSITORIA PRIMEIRA

O persoal que á entrada en vigor deste Convenio desempeñe unha categoría profesional sen posuír a titulación requirida para a mesma continuará ocupándoa cos mesmos dereitos que tivese atribuídos.

TRANSITORIA SEGUNDA

A partir da entrada en vigor deste Convenio queda prohibida a utilización de novos traballadores en réxime de colaboración social para tarefas que son as habituais das Entidades Xestoras e Servicios Sociais.

TRANSITORIA TERCEIRA

A Administración comprométese a levar á mesa que proceda a promoción do persoal do ámbito deste Convenio, apoiando unha carreira administrativa real e eficaz.

DISPOSICIÓN FINAL

Como dereito supletorio e para o non establecido neste Convenio, estarase conforme ao disposto no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de carácter xeral.