

b) Antes del 1 de mayo de 1991 para aquellos becarios cuya incorporación al centro de aplicación se haya producido durante los meses de febrero o marzo del mismo año.

8.2 La Dirección General de Investigación Científica y Técnica resolverá en atención al aprovechamiento demostrado por el becario y según las disponibilidades presupuestarias.

8.3 Las becas renovadas se regirán por lo establecido para esta convocatoria.

ANEXO VII

Subprogramas General y de Areas de Conocimiento (a extinguir)

1. Objeto de los subprogramas

1.1 El proceso de integración del Programa Sectorial del Ministerio de Educación y Ciencia de Formación de Personal Investigador, proceso aludido en el texto de la presente Resolución, debe respetar de forma lógica aquellas acciones de formación emprendidas con anterioridad. Por ello resulta necesario prever la renovación de becas vigentes de convocatorias anteriores de los antiguos Subprogramas General y de Areas de Conocimiento de este Programa Sectorial.

2. Renovación de becas de convocatorias anteriores

2.1 La solicitud de renovación de beca para un nuevo período deberán formularla los becarios ante los Vicerrectorados de Investigación de las Universidades o las Secretarías Generales de los Organismos a los que estuvieran adscritos, quienes remitirán las solicitudes de renovación antes del 15 de noviembre de 1990 al Servicio de Formación de Investigadores y Especialistas, Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Ministerio de Educación y Ciencia (Serrano, 150, 28071 Madrid).

Los becarios en el extranjero deberán solicitar la renovación antes del 15 de mayo de 1991, enviando la documentación pertinente al Servicio de Formación de Profesorado Universitario, Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Ministerio de Educación y Ciencia (Serrano, 150, 28071 Madrid).

2.3 Las becas renovadas estarán sometidas a las mismas condiciones y obligaciones que las del Subprograma de Formación de Profesorado Universitario (anexo II) de esta convocatoria. En el caso de las becas renovadas del antiguo Subprograma de Areas de Conocimiento, la ayuda institucional a que se refiera el apartado 4.3 del anexo II será transferida desde la Dirección General de Investigación Científica y Técnica al Organismo receptor.

2.4 La Dirección General de Investigación Científica y Técnica resolverá en atención al aprovechamiento demostrado por el becario y según las disponibilidades presupuestarias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26378 RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 599/1990, sobre abono de atrasos.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima), se ha interpuesto, por doña Angélica Fadón Moso, recurso con número de autos 599/1990, sobre abono de atrasos.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 20 de septiembre de 1990.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

26379 RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Escuela Oficial de Turismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Escuela Oficial de Turismo, que fue suscrito con fecha 24

de mayo de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo autónomo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Escuela Oficial de Turismo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 24 de octubre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO ESCUELA OFICIAL DE TURISMO

I. Determinación de las partes que lo conciertan.

Artículo 1.— El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Organismo autónomo Escuela Oficial de Turismo y el personal laboral que presta servicios en dicho Organismo.

II. Ambito de aplicación.

Artículo 2.— 1. El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a toda la actividad propia de la Escuela Oficial de Turismo.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal, tanto de carácter docente como no docente, que presta servicios en la Escuela con relación jurídica laboral, con las salvedades que se establecen en los números 3 y 4 de este artículo.

3. Quedan excluidos de las normas de este Convenio que se refieren a dedicación, sistema de provisión y retribuciones, los cargos de Jefe de Estudios, Coordinador de Idiomas y Coordinador de Cursos de Especialización, que serán provistos entre profesores titulares de acuerdo con las condiciones establecidas en los respectivos contratos.

4. La inclusión del personal no docente tendrá efectos hasta el momento de su adhesión al Convenio del personal laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, a lo que se refiere la Disposición Adicional.

5. El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo que, en cada momento, puedan

depender de la Escuela Oficial de Turismo aunque en la actualidad existe sólo un Centro con sede en Madrid.

III. Periodo de vigencia y forma de denuncia.

Artículo 3.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1.989. Tendrá un periodo de vigencia de dos años que finalizará el 31 de diciembre de 1.990, sin perjuicio de lo que pueda disponerse en futuros Acuerdos Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado.

No obstante, se realizará anualmente la revisión del título XIII (Retribuciones) de conformidad con lo que disponga la Ley de Presupuestos para cada ejercicio económico.

Artículo 4.- Este Convenio quedará tácitamente prorrogado por periodos de dos años salvo que sea denunciado expresamente por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia.

IV. Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Artículo 5.- Con objeto de efectuar la adecuada interpretación de este Convenio, se constituirá en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor una Comisión paritaria de seis miembros. Los tres miembros de esta Comisión representantes de la Administración serán designados por la Dirección de la Escuela y los tres miembros representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa. La finalidad de la Comisión paritaria consiste en la interpretación, estudio y vigilancia de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio en casos o situaciones controvertidas que puedan plantearse.

Artículo 6.- Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante esta Comisión la Administración y la representación de los trabajadores, convocándose las reuniones de la misma a propuesta de cualquiera de las dos partes. Los dictámenes serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance unanimidad en el seno de las mismas.

V. Organización del trabajo.

Artículo 7.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica en el ámbito de la Escuela corresponde a la Dirección de la misma sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

VI. Provisión de vacantes, contratación e ingresos.

Artículo 8.- La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 9.- Procedimiento de provisión.- Las vacantes de personal fijo que se produzcan en el Organismo se proveerán por riguroso orden de prelación a través de las siguientes fases:

- a) Reingreso de sancionados con la suspensión de uno a tres años prevista en el artículo 37.
- b) Reingreso de excedentes voluntarios.
- c) Concurso de ascenso.
- d) Concurso oposición libre.

Artículo 10.- Reingreso de excedentes voluntarios.

1. El reingreso de los excedentes voluntarios se producirá por riguroso orden de solicitud entre los de la categoría laboral correspondiente, cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la publicación de la plaza vacante y dentro de los plazos previstos en el artículo 29.

2. Cuando se trate de plazas docentes el reingreso sólo podrá producirse en las vacantes correspondientes a la asignatura de que era titular el Profesor excedente o asignaturas afines.

Art. 11.- Concurso de ascenso.- 1. Podrá participar en el concurso de ascenso el personal laboral fijo de la categoría inmediatamente inferior dentro del mismo grupo de categorías a que corresponda la plaza de que se trate, siempre que tenga siete meses de antigüedad, como mínimo, en dicha categoría.

2. En ningún caso el ascenso podrá producirse por el mero transcurso del tiempo de servicio. El baremo de méritos y las pruebas de ascenso serán fijadas por la Dirección del Organismo previo informe del Comité de Empresa.

3. Los méritos para los concursos de ascensos serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y méritos profesionales. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100, como máximo -o el 20 por 100 como mínimo-, a los méritos académicos, y, finalmente, el 60 por 100, como máximo -o el 50 por 100 como mínimo-, a los méritos profesionales. En el caso de que la Administración, pre via consulta a la representación de los trabajadores,

optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

Provisión de plazas docentes por ampliación de horario de los Profesores.

Artículo 12.- Las normas del artículo anterior se aplicarán también a la provisión por Profesores titulares de la Escuela mediante ampliación de su dedicación en la misma asignatura o asignaturas afines. En ese supuesto, además del informe del Comité de Empresa, se pedirá el informe del Jefe de Estudios o, en su caso, del coordinador del área respectiva.

Artículo 13.- Concurso oposición libre.- 1. Las plazas dotadas que no se cubran por los procedimientos descritos en los artículos anteriores formarán parte de la oferta de empleo público y se proveerán por concurso oposición libre.

2. Las bases de la convocatoria serán objeto de informe por el Comité de Empresa previamente a la publicación de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado". La publicación incluirá el número de plazas de cada categoría que se convocan, las bases de la convocatoria o el lugar en que figuran expuestas para conocimiento público y el plazo de presentación de instancias.

3. El baremo para la valoración de los méritos en la fase del concurso oposición libre se ajustará a lo dispuesto en el artículo 11.3.

4. En el plazo de un mes, a partir de la fecha de terminación del plazo previsto para la presentación de instancias, se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose el lugar donde se encuentran expuestas las listas de admitidos.

5. Concluidas las pruebas el Tribunal remitirá a la Dirección del Organismo propuesta de los candidatos admitidos que no podrá, en ningún caso, exceder el número de plazas convocadas.

6. Recibida la propuesta del Tribunal el Organismo procederá a formalizar los contratos. Hasta tanto no se formalice su contrato los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna. Con carácter previo a la formalización del contrato deberán justificarse adecuadamente los requisitos o condiciones exigidos en la convocatoria.

7. Transcurrido el periodo de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Artículo 14.- Organos de selección.- Los órganos de selección en los concursos de ascenso y concurso oposición libre se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros. De ellos formará parte una representación de los trabajadores designada por el Comité de Empresa.

Artículo 15.- Periodo de prueba.- 1. El periodo de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores de cualificación u oficialia, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

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

Artículo 16.- Contratación temporal.- 1. Cuando por exigencias del servicio fuera necesario proveer los puestos vacantes no incluidos en la oferta de empleo público, se procederá a la contratación temporal, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones complementarias, hasta tanto puedan ser provistos por el procedimiento normal.

2. La contratación temporal deberá hacerse previo informe del Comité de Empresa y comunicación al Instituto Nacional de Empleo y a través de convocatoria pública que deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Escuela, con un plazo mínimo de cinco días de antelación a la fecha de las pruebas. El órgano de selección se formará de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.

3. Si por razones de urgencia no fuera posible seguir el procedimiento previsto en el número anterior, la Dirección procederá a efectuar la contratación temporal en forma que quede asegurado el funcionamiento de los servicios y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, especificando las razones de urgencia que la motivan.

Artículo 17.- Titulaciones.- A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual categoría o categorías superiores, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

En los casos de nuevos ingresos, el Organismo exigirá, en su caso, la titulación adecuada al puesto

de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para cubrir dichas vacantes.

VII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 18.- 1. El Organismo promoverá la formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores a su servicio. A este fin promoverá por sí mismo o concertará con otros Organismos y Centros de la Administración cuantos estime de interés para su personal. Estos cursos serán programados por la Dirección de la Escuela, en colaboración con la representación laboral. El personal que participe en ellos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la Dirección Técnica del curso solicite.

2. Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos correspondientes a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho, una vez al menos, cada cuatro años, previa consulta con el Comité de Empresa, a la asistencia de un curso de formación específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Cuando estos cursos se realicen fuera de la jornada laboral, ésta se reducirá en un número de horas igual a la mitad de las que se dediquen a la asistencia a dichos cursos.

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

El Organismo podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá obligación de asistir a dichos cursos, si la Dirección del Organismo lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo, permisos, etcétera, concedidos para la formación profesional no producirá merma en las retribuciones de los trabajadores.

En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo de su categoría profesional, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, tendrá derecho a:

a) División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etcétera.

b) Elegir el turno que más adecuado fuera para sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.

3. En todo caso el trabajador estará obligado a presentar los oportunos justificantes de pagos de matriculas ante el Organismo correspondiente según proceda.

VIII. Jornada y horarios de trabajo.

Artículo 19.- Jornada.- 1. La jornada de trabajo se acomodará a la que rija en la Administración siempre que la organización del trabajo en el Organismo lo permita.

2. La jornada laboral será de 1.711,87 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; 37,30 horas en cómputo semanal, y 7,30 horas en cómputo diario, con un descanso diario de hasta treinta minutos.

3. Al ser el Organismo un Centro docente cuya actividad se desarrolla en horario de mañana y tarde, existirán turnos de mañana y turnos de tarde, de manera que estén atendidos debidamente los distintos servicios.

Artículo 20.- La prestación de servicios del personal docente se acomodará a los distintos niveles de la dedicación y a las exigencias de horario de clases de los cursos impartidos por la Escuela.

Artículo 21.- Dedicación del personal docente.- 1. El personal docente podrá estar en régimen de dedicación a tiempo completo, de dedicación semiplena o de dedicación parcial por horas.

2. La dedicación a tiempo completo supone la realización de la jornada a que se refiere el artículo anterior. De las 37,30 horas semanales, doce serán horas lectivas, de atención directa a los alumnos, y otras doce de preparación de clases, corrección de ejercicios y actividades complementarias. El resto de las horas estará dedicado a tareas de colaboración en la coordinación docente, investigación y otras de carácter académico que determine la Dirección de la Escuela en función de las necesidades derivadas del plan de estudios vigente y de la coordinación y apoyo a las Escuelas no estatales que corresponden a la Escuela Oficial.

3. La dedicación semiplena supone la realización de jornada semanal de treinta horas, de las que doce serán horas lectivas, de atención directa a los alumnos, otras doce de preparación de clases, corrección de ejercicios y actividades complementarias. El resto de las horas estará dedicado a tareas de colaboración en la coordinación docente, investigación y otras de carácter académico que determine la Dirección de la Escuela en función de las necesidades derivadas del plan de estudios vigente y de la coordinación y apoyo a las Escuelas no estatales que corresponden a la Escuela Oficial.

4. El régimen de dedicación a tiempo parcial por horas tendrá un máximo de nueve y un mínimo de dos horas lectivas semanales, más un número igual de horas dedicadas a preparación de clases, corrección de ejercicios y actividades complementarias en función de las necesidades de la Escuela.

Artículo 22.- Si por necesidades del servicio, debidamente justificadas por el responsable del mismo y previo consentimiento del trabajador se tuviese que realizar horario de jornada fuera de las normalmente vigentes, éste podrá optar por el abono de las horas extraordinarias realizadas o por la compensación del exceso de horas de la siguiente forma:

a) Exceso de jornada diaria: Tiempo acumulable para jornada de descanso en proporción 1/2.

b) Por cada sábado trabajado, una jornada de descanso.

c) Por cada hora nocturna trabajada, tres horas acumulables para descanso.

Dichas compensaciones se realizarán dentro de la misma semana o en la inmediata siguiente, cuando ello no fuese posible.

Artículo 23.- Horario especial.- Previo informe de la representación laboral, aquellos trabajadores que tengan, por razones de guarda legal, a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

IX. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 24.- Vacaciones.- 1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración.

2. Se considera como período normal de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

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

Artículo 25.- Permisos retribuidos.- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables con cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

h) Los días 24 y 31 de diciembre y la festividad de San Francisco Javier, Patrón del Turismo.

Artículo 26.- Permisos no retribuidos.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 27.- Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.- A partir del cuarto día de baja por enfermedad o accidente sea o no laboral, y hasta un

máximo de dieciocho meses, se considerará al trabajador en situación de licencia por enfermedad, siempre que se acredite la misma por los Servicios Médicos de la Seguridad Social. En este periodo tendrá derecho a una retribución líquida igual a la que le correspondería percibir en situación de activo, con los incrementos de remuneración que a lo largo del mismo pudieran producirse.

Por la Dirección de la Escuela se dictarán instrucciones sobre la forma de confeccionar las nóminas para que, sumadas las percepciones líquidas a cargo del Organismo con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, se garantice al trabajador enfermo la remuneración indicada. El personal que por realizar jornada reducida de trabajo y no estar pluriempleado cotice en la Seguridad Social sobre bases superiores a su remuneración real, únicamente tendrá derecho a complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, si ésta es inferior a su remuneración líquida en activo. Si la cantidad que de ello percibe por incapacidad laboral transitoria resultara superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Organismo.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma; el Organismo podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir remuneraciones complementarias establecidas en el párrafo primero de este artículo. La prórroga se hará de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los Servicios Médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo pero no vinculante. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

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

X. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29.- Suspensión con reserva de puesto.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud por escrito de reingreso. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo, siempre que ello no trastorne al mismo, apreciación que hará libremente el Organismo, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Artículo 30.- Excedencia voluntaria.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años. La iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

Artículo 31.- Excedencia forzosa.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 32.- Reingresos.- 1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se

produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

2. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 33.- Extinción del contrato de trabajo.- Serán causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 34.- Incompatibilidades.- Será de estricta aplicación a todo el personal acogido al presente Convenio lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre ("Boletín Oficial del Estado" de 4 de enero de 1985), de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, quedando en situación de excedencia voluntaria el trabajador que deba cesar en el puesto de trabajo por causa de incompatibilidad.

XI. Régimen disciplinario.

Artículo 35.- Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. La facultad disciplinaria del personal comprendido en este Convenio corresponde al Director de la Escuela.

Artículo 36.- Faltas leves, graves y muy graves.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a dos días en un mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- ll) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

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

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

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

g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 37.- La gravedad o levedad de las faltas enumeradas en el artículo anterior se fijará en función de los siguientes elementos:

a) Intencionalidad.

b) Perturbación del servicio.

c) Atentado a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

d) Falta de consideración con los administrados.

e) La reiteración o reincidencia.

Artículo 38.- Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Suspensión del contrato de trabajo por un periodo de uno a tres años.

- Despido.

Artículo 39.- Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 40.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 41.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 42.- Procedimiento.- La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves se oír al interesado y no será precisa la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la dirección del Organismo, notificándose ésta por escrito al trabajador. La sanción no se hará efectiva hasta tanto se emita informe por la representación laboral del Centro, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles.

2. El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases:

A) Incoación:

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso, quien podrá delegar esta facultad.

b) En la misma resolución en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral, a efectos de recusación, que deberá realizarse en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la notificación y será resuelto por el órgano competente en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el Instructor o Secretario podrá ser la persona que propuso la sanción. El nombramiento del Instructor deberá recaer en personal que ocupe puesto de Jefatura o similar, a ser posible entre Licenciados en Derecho.

B) Instrucción del expediente:

a) El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

b) El expedientado tendrá un plazo de diez días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

c) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculpado, así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

d) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de la resolución. La propuesta deberá contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.

e) De lo actuado se dará traslado a la representación laboral, a fin de evacuar informe sobre

dichas actuaciones en el plazo máximo de tres días; entendiéndose la conformidad con lo actuado, si en dicho plazo no se emite el mencionado informe.

C) Resolución:

a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

b) Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito, con acuse de recibo, así como a la representación laboral.

c) Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante la Magistratura de Trabajo y cuando sean firmes se anotarán en los expedientes personales.

Artículo 43.- Cancelación.- Transcurridos tres meses, seis meses o un año desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, no sancionadas con el despido, se acordará la cancelación de las mismas.

XII. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 44.- El trabajador tiene derecho a la protección eficaz de su integridad y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 45.- El Organismo está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 46.- La formulación de la política de seguridad e higiene en el Organismo partirá del

análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y accidentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará con periodicidad trianual. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 47.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Organismo podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados,

cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 48.- La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

XIII. Retribuciones.

Artículo 49.- Estructura salarial.- La estructura de las retribuciones del personal se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en la tabla anexa (anexos II y III).

- Los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

Artículo 50.- Jornada reducida.- El personal que tenga autorizada la realización de horario especial en jornada reducida, según lo previsto en el artículo 23 de este Convenio, percibirá sus retribuciones mensuales con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base} + \text{antigüedad}}{37,5} \times \text{número horas semanales de su jornada}$$

Artículo 51.- El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios, la cantidad de 2.500 pesetas. Este complemento se devengará a partir del primer día del mes en el que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Artículo 52.- Pagas extraordinarias.- El personal laboral percibirá dos pagas extraordinarias, una, con el salario de junio, y otra, en el mes de diciembre, según tabla anexa, más antigüedad (anexos II y III).

Artículo 53.- Plus Convenio.- El complemento de plus Convenio se percibirá por los trabajadores de aquellas categorías que supongan mayor responsabilidad dentro del mismo escalón o nivel. Tendrá la cuantía que figura en el anexo IV.

Artículo 54.- 1. Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que sobrepasen el cómputo establecido en los artículos 19 y 21.

2. Las horas extraordinarias se abonarán con un aumento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

3. Para el abono de las horas extraordinarias, su realización deberá ser certificada por la Dirección, no pudiendo abonarse horas cuya realización no haya sido previamente autorizada.

Artículo 55.- Pago de haberes.- 1. El pago de haberes o salarios será mensual y se efectuará el último día hábil del mes. Dicho pago se efectuará mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de Entidades de crédito, previo informe al Comité. Cuando el pago se efectúe por transferencia bancaria se considerará realizado en el momento de dar la orden para dicha transferencia.

2. Las percepciones o adelantos por conceptos de dietas o indemnizaciones deberán ser percibidas por el trabajador antes de efectuar el gasto. En ningún caso el trabajador anticipará dicho concepto. A tal efecto el Organismo agilizará las tramitaciones presupuestarias.

Artículo 56.- El Organismo estará obligado a entregar al Comité correspondiente copia de todas las

nóminas formuladas por todos los conceptos y para la totalidad de todos los trabajadores.

Artículo 57.- Movilidad funcional.- 1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional en el seno del Organismo, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 58.- Indemnizaciones por razón de servicio.- Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral del Organismo derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Dirección estarán reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, modificado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de mayo de 1989 ("Boletín Oficial del Estado" de 19 de junio) sobre indemnizaciones por razón de servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la tabla anexa al "Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social" de 31 de enero de 1986 ("Boletín Oficial del Estado" de 7 de febrero), que recoge los grupos laborales a efectos de indemnización por razón del servicio.

Artículo 59.- Asistencias por participación en Tribunales.- 1. Los Profesores que participen en las pruebas organizadas por la Escuela para acceso, evaluación final de los alumnos de las Escuelas de Turismo que han aprobado todas las asignaturas de la carrera y convalidación del antiguo título de Técnico de Empresas Turísticas por el de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas percibirán las cantidades que correspondan con arreglo a los criterios y dentro de los límites que se señalan en el anexo VI.

2. El devengo de las asistencias y de las cantidades señaladas debe entenderse condicionado a la efectiva realización de los mismos. Las cuantías y límites establecidos podrán revisarse anualmente en función de las previsiones de la Ley de Presupuestos de cada año y normas complementarias y, en su caso, de las previsiones del número de aspirantes a la realización de las pruebas.

XIV. Asistencia y acción social.

Artículo 60.- Anticipos.- 1. Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar para casos de necesidad justificada, anticipo sin intereses hasta el importe de tres mensualidades del salario; la amortización se hará en un plazo máximo de dieciocho meses. No se concederá otro anticipo sin haber amortizado el que esté en curso. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida presupuestaria destinada, a tal efecto.

2. Para la concesión de dichos anticipos será necesario solicitud del interesado adjuntando justificación del gasto, compromiso de reintegro, certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivo los mismos e informe del Comité.

Artículo 61.- El Organismo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, promoverá el establecimiento de otros beneficios sociales tales como seguro colectivo de accidentes, muerte o incapacidad, o ayudas económicas para guarderías infantiles o bolsas de estudio u otras prestaciones. La consecución de estos objetivos se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestarios para el Organismo.

XV. Fomento del empleo.

Artículo 62.- 1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

4. El trabajador mayor de sesenta años de edad que teniendo cubierto el periodo de carencia solicite la

jubilación anticipada, percibirá un premio de jubilación de 26.000 pesetas por cada año que la anticipe respecto a la edad de sesenta y cinco años.

5. El trabajador mayor de sesenta y dos años de edad se podrá acoger a lo establecido en el punto 5 del artículo 12 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre reducción de jornada y contrato de relevo.

XVI. Derechos de representación sindical.

Artículo 63.- Comité de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

1. Dispondrán del tiempo necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de sus representados. Las horas de trabajo necesarias para cubrir dicha finalidad serán retribuidas: su número no podrá exceder del límite legalmente establecido y quedará limitado por el criterio de una honrada gestión. Para la utilización de estas horas bastará una comunicación escrita previa al Jefe inmediato superior.

Los Jefes de unidades y los propios trabajadores, deberán poner en conocimiento de la Dirección del Organismo cualquier abuso de este derecho que observen, con la finalidad de adoptar las medidas oportunas y, entre ellas, la comunicación al Comité y a las respectivas Centrales Sindicales.

2. Dispondrán de las facultades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realizase dicha información, la Dirección del Organismo expondrá sus razones a los representantes y fijará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

3. Están facultados para acordar la declaración de huelga los trabajadores a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes por decisión mayoritaria de los mismos, debiendo levantar acta de dicha reunión que será firmada por los asistentes.

4. El Comité podrá instar iniciación de huelga. En el caso de que el Comité solicite conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del Organismo, en el tiempo que transcurre entre la solicitud y la fecha del inicio, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes y en el caso de no haber

conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciados.

Una vez iniciado el conflicto, las partes, en cualquier momento, podrán pedir, de nuevo, la intervención de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia.

5. Las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser negociadas por el Comité con la Dirección del Organismo y en el caso de no llegar a un acuerdo se llevarán a la Dirección General de Servicios del Departamento.

6. El Comité vendrá obligado a colaborar con la Dirección del Organismo en cuanto pueda redundar en el buen funcionamiento de los servicios, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos los trabajadores.

Deberá poner en conocimiento de la Dirección cualquier anomalía que pueda ser detectada en el ámbito laboral.

Artículo 64.- Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se fundamente en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse un expediente contradictorio, para lo que se nombrará un instructor, dándose la oportuna audiencia al trabajador y al órgano representativo a que pertenezca; la decisión del Organismo será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Artículo 65.- Comisión Negociadora.- Esta Comisión, cuyos miembros gozarán de las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité, se formará anualmente para la negociación o revisión del Convenio quedando suprimida cuando el Convenio se publique en el "Boletín Oficial del Estado".

Artículo 66.- Representación sindical.- 1. El Organismo respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribución de información sindical, siempre que estas actividades se desarrollen fuera del horario de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Organismo.

Los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones en tableros de anuncios que serán facilitados por el Organismo.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical que necesariamente será trabajador en activo del Organismo.

El Delegado Sindical tendrá la competencia, funciones y garantías previstas para los miembros del Comité de Empresa.

XVII. Otras materias.

Artículo 67.- Reclamaciones.- Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Dirección del Organismo, en el plazo de quince días a partir del hecho o de la modificación o publicación del acuerdo que lo motive, haciendo constar en dicho escrito:

- Nombre, apellidos, documento nacional de identidad y domicilio del interesado.

- Hechos y razones en que se concrete claramente la reclamación o petición.

- Lugar, fecha y firma.

El Director del Organismo resolverá y notificará el acuerdo al interesado y al Comité de Empresa.

Contra la resolución del Director del Organismo sólo procederán las acciones previstas en la legislación vigente para acudir a la jurisdicción laboral.

Artículo 68.- Documento de identificación.- A todos los trabajadores del Organismo se les expedirá un documento de identificación personal que les acredite como tales.

Artículo 69.- Certificados personales.- A petición de los trabajadores, el Organismo viene obligado a facilitarles certificados acreditativos sobre tiempo de servicios prestados, categoría laboral, emolumentos percibidos y cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral.

DISPOSICION ADICIONAL

A Partir del 1 de enero de 1.990 el personal no docente del Organismo quedará excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio y estará adherido al Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, rigiéndose por las disposiciones del mismo, dicha

adhesión se realizará de acuerdo con la equiparación de categorías que se establece en el Anexo I.

Las cantidades que tienen reconocidas en concepto de "plus convenio" las categorías de Jefe de Administración y Conserje de la Escuela Oficial de Turismo serán absorbidas por la nueva retribución que les corresponda en concepto de salario base en el Convenio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

El Ordenanza que desempeñe el puesto de Conserje de la Escuela Oficial de Turismo ejerciendo la Jefatura del Personal Subalterno tendrá atribuido el complemento de "mayor responsabilidad" previsto en el Convenio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, con la cuantía establecidas en el mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA

a) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1.985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador

docente en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus cuantías de esa fecha y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

A estos efectos, para el personal no docente, dicha fecha será el 31 de diciembre de 1.986.

b) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio será presentado a informe de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones y su efectividad quedará subordinada al dictamen favorable de dicho Organismo.

ANEXO I

Categorías

I. PERSONAL DOCENTE

Grupo único

Profesor titular, nivel 1. Es el trabajador que con la titulación prevista en el Real Decreto 865/1980, imparte clases de una o más asignaturas del Plan de Estudios vigente y realiza las demás funciones examinadoras, de investigación y otras de carácter académico que exige el funcionamiento de la Escuela.

II. PERSONAL NO DOCENTE

Grupo 1º.

Titulado superior, nivel 1. Es el trabajador que realiza funciones de carácter no docente para el acceso a las cuáles se exige la posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Grupo 2º.

Jefe de Administración, nivel J. Es el trabajador que bajo la suesprvisión del Secretario de la Escuela desempeña la jefatura adjunta de la Secretaría académica o realiza funciones de nivel similar que requieren un conocimiento detallado de los procedimientos propios de la Escuela y una amplia experiencia de gestión administrativa.

Jefe de Negociado, nivel J. Es el trabajador que desempeña la jefatura de una unidad básica de la organización de los servicios de la Escuela coordinando el trabajo de uno o más Oficiales o Auxiliares Administrativos o realiza funciones de un nivel de dificultad equivalente.

Oficial Administrativo, nivel 4. Es el trabajador que con conocimientos generales de las técnicas administrativas, realiza trabajos de carácter administrativo o contable que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo, nivel 6. Es el trabajador que realiza con corrección trabajos de mecanografía, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas elementales, atención de comunicaciones telefónicas e información al público y otros trabajos de dificultad similar.

Grupo 3º Otro personal no titulado

Conserje, nivel 7. Es el trabajador que además de algunas de las funciones propias del Ordenanza tiene a su cargo la distribución de tareas de otro personal subalterno y de limpieza y la custodia y conservación del edificio y equipo del Organismo.

Ordenanza, nivel 7. Es el trabajador que ejerce funciones de vigilancia, distribución de correspondencia, recepción y traslado de mensajes y encargos, manejo de fotocopiadoras y otros trabajos de carácter elemental.

Empleado de limpieza, nivel 8. Es el encargado de la limpieza de los locales.

ANEXO II

PERSONAL DOCENTE.- Salario base y pagas extraordinarias según el régimen de dedicación.

Dedicación	Salario base	Pagas extras	Total anual
A tiempo completo.	2.073.000	345.500	2.418.500
Semiplena	1.817.000	303.000	2.120.500
Parcial por horas. Horas lectiva semanal	149.671	24.945	174.616

ANEXO III

PERSONAL NO DOCENTE. Salario base y pagas extraordinarias de las distintas categorías.

Nivel	Categorías	Salario base	Pagas extras	Total anual
1	Titulado Superior	1.721.177	286.862	2.008.039
3	J. Admón	1.151.040	191.840	1.342.880
3	J. Negociado	1.151.040	191.840	1.342.880
4	Oficial Activo	1.052.544	175.422	1.227.966
6	Aux. Activo.	933.344	155.556	1.088.900
7	Conserje	891.740	148.624	1.040.364
7	Ordenanza	891.740	148.624	1.040.364
8	Limpiadora	828.030	138.004	966.034

ANEXO IV

PERSONAL NO DOCENTE. Categorías de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel.

Nivel	Categoría	Cuantía anual
3	Jefe Administración	110.600
7	Conserje	122.400

ANEXO V

ASISTENCIAS POR PARTICIPACION EN TRIBUNALES DEL PERSONAL DOCENTE.-

1. Ingreso.-

Reuniones del Tribunal (10 profesores) a 5.452 pesetas/día y a 2.726 cuando sean sesiones de medio

día con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (10 profesores) a 5.452 pesetas/día y a 2.726 cuando sean sesiones de medio día con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos a 69 pesetas ejercicio. Exámenes orales a 136 pesetas/alumno examinado.

2. Evaluaciones finales.-

Reuniones del Tribunal (14 profesores) a 5.452 pesetas/día y 2.726 pesetas cuando sean sesiones de medio día con un máximo de 54 asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (35 profesores) a 5.452 pesetas/día y a 2.726 pesetas cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de 35 asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos a 91 pesetas/ejercicio.

Exámenes orales a 136 pesetas/alumno examinado.

3. Exámenes de convalidación.-

Reuniones del Tribunal (5 miembros) a 5.907 pesetas/día y 2.954 pesetas la sesión de medio día para los Vocales y 6.361 pesetas/día y 3.181 pesetas la sesión de medio día con un máximo de veinte asistencias de día completo incluyendo las sesiones dedicadas a vigilancia y corrección de ejercicios.

ANEXO VI

EQUIPARACION DE CATEGORIAS DE LA ADHESION DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA E.O.T. AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES.-

Categoría actual según Convenio E.O.T.			Categorías del Convenio del Ministerio de T.T. y C. a que se equiparan.		
Grupo	Nivel	Denominación	Grupo	Nivel	Denominación
1ª	1	Titulado Superior	I	1	Titulado Superior
2ª	3	Jef. Administrac.	III	3	Jef. Administrac.

Categoría actual según Convenio E.O.T.			Categorías del Convenio del Ministerio de T.T. y C. a que se equiparan.		
Grupo	Nivel	Denominación	Grupo	Nivel	Denominación
2ª	3	Jef. Negociado	III	3	Jef. Negociado
2ª	4	Oficial Admtivo.	III	5	Oficial 1ª Admtivo
2ª	6	Auxiliar Adtivo	III	8	Auxiliar Adtivo
1ª	7	Conserje	IX	9	Ordenanza
3ª	7	Ordenanza	IX	9	Ordenanza
3ª	8	Empleado Limpieza	IX	10	Limpiador

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26380 *ORDEN de 26 de julio de 1990 por la que se otorga al Centro de Formación en Nuevas Tecnologías del F.P.E. la calificación de Entidad reconocida para la obtención de los carnés profesionales de Instalador y de Mantenedor-Reparador de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.*

Vista la documentación presentada por el Centro de Formación en Nuevas Tecnologías del F.P.E., al objeto de que sea calificada como Entidad reconocida por el Ministerio de Industria y Energía para impartir los cursos teórico-prácticos para la obtención de los carnés profesionales de Instalador y de Mantenedor-Reparador para calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.

Cumplidos los trámites reglamentarios, este Ministerio, de conformidad con el apartado 25.2.1 de las Instrucciones Técnicas Complementarias IT.IC. del Reglamento de Instalaciones de Calefacción, Climatización y Agua Caliente Sanitaria, aprobadas por Orden de la Presidencia del Gobierno de 16 de julio de 1981 y la Orden de este Ministerio de 8 de abril de 1983, y a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto otorgar al Centro de Formación en Nuevas Tecnologías del F.P.E. la calificación de Entidad reconocida, al objeto de impartir los cursos teórico-prácticos para la obtención de los carnés profesionales de Instalador y de Mantenedor-Reparador, para calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 26 de julio de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980),
el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.

26381 *ORDEN de 26 de julio de 1990 por la que se otorga a «Novotec Consultores, Sociedad Anónima» la calificación de Entidad reconocida para la obtención de los carnés profesionales de Instalador y de Mantenedor-Reparador de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.*

Vista la documentación presentada por «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», al objeto de que sea calificada como Entidad reconocida por el Ministerio de Industria y Energía para impartir los cursos teórico-prácticos para la obtención de los carnés profesionales de Instalador y de Mantenedor-Reparador para calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.

Cumplidos los trámites reglamentarios, este Ministerio, de conformidad con el apartado 25.2.1 de las Instrucciones Técnicas Complementarias IT.IC. del Reglamento de Instalaciones de Calefacción, Climatización y Agua Caliente Sanitaria, aprobadas por Orden de la Presidencia del Gobierno de 16 de julio de 1981 y la Orden de este Ministerio de