

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

330 *RESOLUCION de 26 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Empleo (INEM).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Instituto Nacional de Empleo (INEM), suscrito el día 17 de diciembre de 1985, de una parte por la representación de la Administración del INEM, y de otra, por CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 18 de diciembre del año en curso, incluyendo en la documentación aportada informe favorable de la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia de que la actividad referenciada se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de Registro.

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

Madrid, 26 de diciembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INEM

CAPITULO I. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Art. 1.— Suscriben el presente Convenio las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y los representantes de la Administración designados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.— Ambito funcional.

El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios en el INEM.

Art. 3.— Ambito personal.

1) Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, de duración determinada o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

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

2.1. El personal que, afectado por el ámbito de aplicación del vigente Convenio Colectivo Territorial de Hostelería, preste sus servicios, con vínculo

Jurídico-laboral, en el Hotel Escuela de Marbella.

2.2. El personal que presta sus servicios a Empresas de carácter público o privado, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el INEM, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas.

2.3. Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con el INEM se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto.

Art. 4.— Ambito territorial.

1) Este Convenio será de aplicación en todas las unidades administrativas del INEM.

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

Art. 5.— Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1986. No obstante, sus efectos económicos, se retrotraerán al 1 de Enero de 1985.

CAPITULO III. DENUNCIA, REVISION Y PRORROGA DEL CONVENIO.

Art. 6.— El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del primero de Enero de 1987 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.— No obstante lo anterior las condiciones económicas en su caso serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del primero de Enero de cada año.

Art. 8.— Denunciado el Convenio las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPITULO IV. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

Art. 9.— Dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.E., será constituida una Comisión con

la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por seis representantes de la Administración y seis representantes de los trabajadores, repartidos de igual modo entre cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión elaborarán un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma. La Comisión estará presidida por el Director General del INEM o quien le sustituya legalmente.

Esta Comisión, siempre que lo considere oportuno, podrá consultar a la Comisión correspondiente prevista en el Acuerdo Marco aquellos temas de interpretación que le sean planteados.

Art. 10.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1) Por acuerdo de ambas partes se podrán celebrar reuniones de carácter ordinario con un plazo mínimo de convocatoria de 15 días, en la que se incluirá el orden del día.

Sin perjuicio de lo anterior esta Comisión podrá reunirse, cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de la mayoría de una de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telegráfica, al Presidente y a la otra parte.

2) Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Art. 11.- 1. Las funciones de esta Comisión serán:

- a) Vigilancia de la aplicación del Convenio.
- b) Interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- c) Arbitraje de los problemas de cualquier índole que puedan derivar de su interpretación.

2. Serán funciones específicas de esta Comisión Paritaria además de las expresadas anteriormente, las siguientes:

- a) Estudiar y proponer la clasificación profesional del personal afectado por el Convenio, en los casos que sea necesario.
- b) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos y categorías profesionales.
- c) Estudiar y proponer el nivel económico de las categorías, que en su caso, pudieran crearse.

d) Estudiar y proponer qué puestos de trabajo puedan dar lugar a un complemento salarial, por penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad y trabajos nocturnos, así como de otros que posteriormente se puedan definir.

e) Emitir informes y propuestas a las partes en las negociaciones de ámbito superior que afecten al personal al que se le aplique este Convenio.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 12.- 1. De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, sin que pueda ser objeto de pacto.

2. No obstante, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente, de cualquier modificación de la organización del trabajo, y a proponer cuantas ideas consideren beneficiosas para la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, de conformidad con el artículo 64.1. 3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

Art. 13.- La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio, en los diferentes Centros del ámbito de aplicación del mismo, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

El INEM publicará el escalafón dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Art. 14.- Las vacantes del personal fijo, y puestos de nueva creación que se produzcan en los diferentes Centros del INEM, se proveerán por riguroso orden de prelación, a través de las siguientes fases:

- a) Concurso de traslado.
- b) Concurso de ascenso.
- c) Concurso-oposición restringido.
- d) Concurso-oposición libre.

En todo caso, se reconoce preferencia en la cobertura de plazas a los excedentes voluntarios en condiciones de reingresar, que lo soliciten, si bien el destino que se

les asigne tendrá el carácter de provisional, hasta la resolución definitiva del próximo concurso de traslado en el que obligatoriamente deberán participar.

Art. 15.- PROCEDIMIENTO.

Las sucesivas fases de provisión, se desarrollarán con arreglo al siguiente procedimiento:

- 1) Concurso de traslado.- Podrá concurrir a esta fase todo el personal fijo que ostente la categoría profesional correspondiente a la vacante de que se trate.

Dicho traslado no dará derecho a indemnización alguna. El trasladado deberá permanecer, como mínimo, dos años en la nueva localidad de destino.

El INEM informará semestralmente al Comité Intercentros de la resolución de los concursos de traslado.

- 2) Concurso de ascenso.- Una vez realizado el turno de traslado, el cincuenta por ciento, al menos, de las vacantes existentes serán convocadas en turno de ascenso. Podrá participar en el mismo, el personal laboral fijo que ostente la categoría profesional inmediata inferior a la plaza de que se trate, siempre que tenga siete meses de antigüedad, como mínimo, en dicha categoría.

En ningún caso, el ascenso podrá producirse por el mero transcurso del tiempo de servicio. Los sistemas de ascenso tendrán en consideración los méritos profesionales de los aspirantes, conforme a los baremos establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional establecida en el Acuerdo Marco. El baremo de méritos y las pruebas de ascenso serán fijados por el órgano competente previo informe del Comité Intercentros, que será emitido en un plazo máximo de veinte días. La convocatoria determinará, así mismo, los requisitos y la composición del Tribunal que resolverá el Concurso.

Se considerarán méritos:

- a) Mérito preferente: El haber desempeñado funciones de la plaza a la que se concursa durante un período mínimo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos.
- b) Haber superado con aprovechamiento cursos de formación que habiliten para el desempeño de las funciones propias de la plaza vacante, impartidos por Organismos Oficiales o debidamente justificados.

- 3) Concurso-oposición restringido.- Una vez resuelto el concurso de ascenso, las plazas no cubiertas del cupo

de vacantes destinadas al mismo, se convocarán mediante concurso-oposición restringido.

Podrá participar en esta fase:

- a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.
- b) Todo el personal que mantenga o haya mantenido una relación contractual temporal con el INEM, de la misma categoría de la plaza convocada, y cuya duración hubiera sido de 365 días al menos, en los cinco últimos años anteriores a la convocatoria.

El baremo de méritos y las pruebas a realizar serán fijadas por el órgano competente previo informe del Comité Intercentros, que será emitido en un plazo máximo de veinte días. La convocatoria determinará, así mismo, los requisitos y la composición del Tribunal que deberá resolver el concurso-oposición.

- 4) Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de vacantes mediante las fases anteriormente reguladas, éstas podrán ser convocadas simultáneamente, excepto el turno de ascenso que se efectuará en primer lugar acumulándose las vacantes que resulten del mismo a las restantes fases.

- 5) Concurso-oposición libre.

Las plazas que resulten vacantes una vez concluidas las fases anteriores, se convocarán mediante concurso-oposición libre, para el personal laboral fijo de nuevo ingreso. El procedimiento de este proceso selectivo se ajustará a lo establecido al efecto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

- 6) Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito con excepción de aquellos cuya duración sea inferior a cuatro semanas, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16.- CONTRATACION TEMPORAL.

El INEM podrá proceder a la contratación de personal laboral de duración determinada para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo.

Las convocatorias para realizar estas contrataciones se informarán al Comité Intercentros, con excepción de aquellas que tengan lugar por razones de urgencia o requieran un procedimiento de máxima agilidad.

Art. 17.- PLAZOS.

Las convocatorias para provisión de puestos de personal laboral fijo se expondrán en los tableros de anuncios de todas las Unidades del INEM, con un plazo mínimo de quince días de antelación a la fecha de las pruebas.

Art. 18.- TITULACIONES.

En todas las fases de provisión de vacantes será requisito indispensable poseer la titulación específica al puesto de trabajo a proveer que lo requiera, de acuerdo con las exigencias que para esa especialidad se contienen en el presente Convenio.

Art. 19.- TRIBUNALES.

Los Organos de Selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, dos de los cuales serán designados por el Comité Intercentros cuando el número de solicitudes sea inferior a cincuenta. Si el número de solicitudes fuese superior, se designará por dicho Comité un miembro más.

Los Tribunales serán nombrados por el órgano competente, debiendo reunir sus miembros los requisitos de titulación o especialidad propia de cada convocatoria. En el supuesto de que alguno de ellos no reuniese dichos requisitos, no podrá calificar el ejercicio o ejercicios para los que dichos requisitos fueren necesarios.

Art. 20.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de nuevo personal se hará a título de prueba de trabajo efectivo, siendo su duración de seis meses para los Técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, cuya duración será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá el mismo derecho y obligación 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 derecho a indemnización.

Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

CAPITULO VII. CLASIFICACION PROFESIONAL.**Art. 21.- Naturaleza de la clasificación.**

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

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles enumerados, si la necesidad o volumen de trabajo de los correspondientes servicios no lo requiere, a juicio del órgano administrativo correspondiente.

Art. 22.- El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con los trabajos desarrollados, en los siguientes grupos, especialidades y niveles:

<u>Grupo</u>	<u>Personal</u>	<u>Nivel</u>
1. Grupo 1º. Personal Técnico:		
1.1.	Técnico Superior	1
1.2.	Técnico Medio	2
2. Grupo 2º. Personal Administrativo:		
2.1.	Técnico Auxiliar no titulado	3 A
2.2.	Oficial Administrativo	3 B
2.3.	Auxiliar Administrativo	4
3. Grupo 3º. Personal de Guardería:		
3.1.	Maestro	2
3.2.	A.T.S. Guardería	2
3.3.	Cuidador/a de Guardería	4
4. Grupo 4º. Personal de Informática:		
		Anexo Tabl. Salarial
4.1.	Jefe de Área	"
4.2.	Jefe de División	"
4.3.	Analista	"
4.4.	Gestor de Proyectos	"
4.5.	Jefe de Operatoria	"
4.6.	Programador Analista	"
4.7.	Gestor de Trabajos	"
4.8.	Jefe de Turno	"
4.9.	Programador	"
4.10.	Gestor	"
4.11.	Operador de Ordenador	"

(Continuará.)

456 *RESOLUCION de 11 de noviembre de 1985, de la Dirección Provincial de Zamora, por la que se modifica un Centro público de Educación General Básica y Preescolar en esta provincia.*

Visto el expediente y la correspondiente propuesta del Servicio de Inspección Técnica, debidamente informada por la Unidad Técnica y División de Planificación:

Teniendo en cuenta que en todos los documentos se justifica la necesidad de las variaciones en la composición actual del Centro público de Educación General Básica.

Esta Dirección Provincial ha resuelto modificar el Centro que se relaciona en el anexo adjunto.

Zamora, 11 de noviembre de 1985.-El Director provincial, Eudoxio de Anta Peláez.

ANEXO

Municipio: Venialbo. Localidad: Venialbo.

Código del Centro: 49004862.

Domicilio: El Potro.

Nombre del Centro: Colegio Público.

Régimen de provisión: Ordinario.

Transformación: Una unidad mixta de EGB, en una unidad de Preescolar.

Composición resultante: Dos unidades mixtas de EGB, una unidad de Preescolar y una Dirección con curso.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

457 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Margarita Jarque y Compañía, Sociedad Anónima».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de junio de 1985, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.915, promovido por «Margarita Jarque y Compañía, Sociedad Anónima», sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Compañía mercantil «Margarita Jarque y Compañía, Sociedad Anónima», contra la resolución de la Dirección General de Empleo de 23 de diciembre de 1982, así como frente a la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de alzada contra la misma formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tales resoluciones por su conformidad a derecho en cuanto a las motivaciones impugnatorias de las mismas, ahora examinadas, se refiere. Sin expresa imposición de costas».

Madrid, 5 de diciembre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

458 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Eurotrigo, Sociedad Anónima».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de febrero de 1982, por la Audiencia Territorial de Valencia, en el recurso contencioso-administrativo número 1.098/1980, promovido por «Eurotrigo, Sociedad Anónima», sobre Laudo de Obligado Cumplimiento, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando como desestimamos, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Eurotrigo, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 3 de octubre de 1980, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Delegación de Trabajo de Valencia de 30 de julio de 1980, por la que se dictó Laudo de Obligado Cumplimiento, en expediente de conflicto colectivo, instado por don Vicente Sánchez García y otros, debemos declarar y declaramos conformes a derecho los acuerdos recurridos, y, en su consecuencia, absolver como absolvemos a la Administración de las pretensiones contra la misma ejercitadas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

459 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Miguel Angel Estévez Diéguez.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha de 20 de julio de 1985, por la Audiencia Territorial de La Coruña, en el recurso contencioso-administrativo número 135/1984, promovido por don Miguel Angel Estévez Diéguez, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo, deducido por don Miguel Angel Estévez Diéguez, contra resoluciones de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Administración estatal de 30 de julio de 1983 y de 2 de diciembre de 1983, ésta desestimatoria del recurso de reposición formulado contra la primera, que había denegado al ahora recurrente compatibilidad del desempeño del cargo de Letrado de la AISS adscrito al Fondo de Garantía Salarial en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social en Vigo de dicho Ministerio con el ejercicio de la profesión libre de Abogado, y, en consecuencia, debemos anular y anulamos parcialmente dichos actos y en su lugar acordamos la procedencia de otorgar tal compatibilidad con tal que el mentado ejercicio no se realice dentro de las horas en que el interesado deba desempeñar su función pública, no trate sobre materias de carácter laboral y de seguridad social, ni alcance a actos o procesos en que el Estado fuere parte; sin hacer pronunciamiento respecto al pago de las costas devengadas en la substanciación del procedimiento».

Madrid, 5 de diciembre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

330 *RESOLUCION de 26 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Empleo (INEM). (Conclusión.)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Instituto Nacional de Empleo (INEM), suscrito el día 17 de diciembre de 1985, de una parte por la representación de la Administración del INEM, y de otra, por CC.OO. UGT y USO, en representación de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 18 de diciembre del año en curso, incluyendo en la documentación aportada informe favorable de la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia de que la actividad referenciada se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de Registro.

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

Madrid, 26 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

<u>5. Grupo 5º. Personal de Oficinas Varios</u>	Nivel
5.1. Jefe de Imprenta	3 A
5.2. Jefe de Mantenimiento	3 A
5.3. Jefe de Cocina	3 A
5.4. Gobernante	3 B
5.5. Oficial de Mantenimiento	3 B
5.6. Cocinero	3 B
5.7. Auxiliar de Mantenimiento	4
5.8. Ayudante de Cocina	4
5.9. Subalterno	5 A
5.10. Telefonista	5 A
5.11. Peón o Mozo	5 A
5.12. Personal de limpieza	5 B
<u>6. Grupo 6º. Especial de Expertos Docentes</u>	Anexo Tabla Salarial
6.1. Experto Docente A	"
6.2. Experto Docente B	"
6.3. Experto Docente C	"
6.4. Experto Docente D	"

CAPITULO VIII. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.

Art. 23.- Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.711,87 horas, distribuidas semanalmente en 37 horas 30 minutos.
2. Se exceptúan de lo anterior quienes hubieran sido contratados expresamente para una jornada de trabajo inferior, en cuyo caso será ésta la que estén obligados a prestar. Ello no obstante, a petición del trabajador, el INEM podrá conceder en este supuesto, previa autorización del Ministerio de Economía y Hacienda, la ampliación de su jornada hasta el límite establecido en el punto 1. anterior, siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan.
3. El trabajador que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de seis años o minusválido

físico o mental, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

4. El calendario laboral se ajustará al que se fije anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

Art. 24.- Horarios, turnos y horarios especiales.

1. El horario de trabajo será el establecido con carácter general para las distintas unidades administrativas, salvo pacto contractual diferente, determinado por las necesidades o conveniencias del servicio, disfrutándose de una pausa en la jornada de trabajo por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo.
2. En los trabajos que exijan la presencia continua aún sin llegar a las 24 horas, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas, incluidos domingos y días festivos. No podrá exceder de 20, el número de domingos y días festivos trabajados en cada año natural.

En estos supuestos y aquellos otros que requieran horarios especiales, podrá computarse el descanso semanal de día y medio en periodos de hasta cuatro semanas.

3. A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, el día se considera dividido en dos períodos, normal y nocturno.

Es período normal el comprendido entre las seis y las veintidos horas del mismo día.

Es período nocturno el comprendido entre las veintidos y las seis horas del día siguiente.

4. Los trabajadores cuyo horario de trabajo esté distribuido en jornada de mañana y tarde podrán realizarla continuada en los meses de julio, agosto y septiembre siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 25.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración de la jornada establecida en el presente Convenio.
2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al INEM, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los lí-

mites cuantitativos establecidos en la legislación vigente. El INEM adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a supuestos realmente excepcionales, propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso de acuerdo con el artículo 40,3 del Real Decreto 2001/83.

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

3.1. Hora/s de exceso en cómputo diario y realizadas en días laborables y período normal.

Opción A): Salario hora x 1,75.

Opción B): Dos horas por una.

3.2. Hora/s de exceso en cómputo semanal y realizadas en días festivos y período nocturno.

Opción A): Salario hora x 2,20.

Opción B): Tres horas por una.

CAPITULO IX. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Art. 26.- La formación profesional del personal laboral del Instituto constituye una dimensión fundamental de la actividad del mismo para poder ofrecer un servicio de calidad a la sociedad. Igualmente, el desarrollo de una política ambiciosa en el área de formación significará una ayuda eficaz para la potenciación de los recursos humanos del mismo. Por último, para una política de diagnóstico y formación continua de los recursos personales del INEM, se requiere implicar a los trabajadores a fin de lograr una participación activa, en su propia formación profesional.

Art. 27.- Estudios académicos y de Formación profesional. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, pudiendo a tal efecto solicitar la reducción de la jornada laboral sin que exceda del 50%, con la misma disminución proporcional del salario, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración en las condiciones que se determinan en el artículo 32 del presente Convenio.

Art. 28.- El INEM, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajado-

res a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo.

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

Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

Art. 29.- Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional constituida paritariamente, por tres miembros en representación de la Administración y tres miembros en representación de los trabajadores, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales sin perjuicio de aquéllos otros que se acuerden entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Esta Comisión se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Asumirá la Presidencia de la misma con voz, pero sin voto, la persona responsable del área de Formación Interna del Instituto Nacional de Empleo.

CAPITULO X. VACACIONES, PREMIOS Y LICENCIAS.

Art. 30.- Vacaciones anuales.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo un período de vacaciones anual de un mes.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para la vacación no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

3. La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Administración y la representación de los trabajadores, disfrutándose preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del Centro o Unidad Administrativa, el disfrute de las vacaciones se ajustará a ese período.

4. El calendario de vacaciones se fijará dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Art. 31.- Licencias no retribuidas. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia 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.

Art. 32.- Permiso retribuido. 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.
- 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 laborales en 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 tuviere derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. 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. En aquellas unidades administrativas que necesariamente deban prestar servicio durante estos días, los mismos serán compensados por otros, a disfrutar en la forma y plazo que se determine de común acuerdo entre el INEM y el trabajador.

- i) Para realizar funciones Sindicales, de formación Sindical o de representación de personal, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 33.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores fijos 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 catorce semanas, salvo modificación por disposición legal posterior a este Convenio, distribuidas a opción de la interesada.
- b) El personal que realice el Servicio Militar o equivalente, tendrá derecho a la reserva de plaza que venía desempeñando computándose el tiempo de servicio a efectos de antigüedad. La reincorporación al trabajo deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio. Este personal tendrá derecho al 25 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las pagas extraordinarias, siempre que del interesado dependan hijo o hijos, o parientes en primer grado incapacitados, que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.
- c) En los casos de baja por maternidad e ILT legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de 18 meses. Todo ello, dentro de los límites de la masa salarial.
- d) 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Art. 34.- Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos 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 solo 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 en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

2. 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. Todo ello de conformidad con lo regulado en el Capítulo VI del presente Convenio.

El acuerdo adoptado deberá emitirse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado.

Art. 35.- Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad desde su vigencia, se concederá a los trabajadores fijos por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, pasando, en caso contrario, a la situación de excedencia voluntaria.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 36.- Reincorporaciones.

Si el trabajador no solicita el reintegro 15 días, al menos, antes de terminar el plazo señalado para la excedencia voluntaria que venga disfrutando perderá, el derecho a su puesto en el INEM, causando baja definitiva.

Art. 37.- Supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Los supuestos de extinción del contrato de trabajo serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Art. 38.- Organización y participación.

- 1) El INEM promoverá, formulará y pondrá en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- 2) El trabajador tendrá derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 3) Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 39.- Comité de Seguridad e Higiene.

- 1) En el INEM se creará un Comité de Seguridad e Higiene, de composición paritaria, siendo designada la representación de los trabajadores por el Comité Intercenros.
- 2) Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las que establece la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 40.- Servicios Técnicos y Organos especializados.

- 1) Los planes y programas de seguridad e higiene, se elaborarán en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, especialmente en lo que se refiere a estudios y proyectos preventivos, sig temas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.
- 2) En aquellos centros de trabajo en que se estime conveniente, el INEM podrá designar un vigilante de Seguridad, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 41.- Servicios médicos de empresa y reconocimientos médicos.

- 1) El INEM llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica en aquellos centros de trabajo que se estime conveniente, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene, y vigilará que se efectúen reconocimientos médicos de carácter general obligatorio una vez al año.
- 2) Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los

Servicios médicos se estime que la permanencia en éste resulta perjudicial para la madre o el feto.

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

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

Art. 42.- Normativa de aplicación.

- 1) La normativa de aplicación para los distintos Centros será la de carácter general establecida en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y la de carácter particular que para cada uno de ellos pueda determinarse en los planes de actuación.

- 2) El INEM tomará las medidas necesarias para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que pudieran concurrir en determinados puestos de trabajo, con la consiguiente desaparición de los pluses de toxicidad y peligrosidad, una vez que el Organismo competente determine la inexistencia de tales condiciones nocivas, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene o por iniciativa de la Dirección del INEM.

- 3) El INEM informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y a los trabajadores, de los planes de lucha contra incendios y evacuación de edificios así como del plan de contingencia informática.

Art. 43. Política de Seguridad e Higiene.

- 1) El INEM además de promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los diversos centros de trabajo, facilitará la participación de los trabajadores en la misma y garantizará una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos al propio trabajador o a 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.

- 2) La formulación de la política de seguridad e higiene en un centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de

la detección e identificación de riesgos y de agentes 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 anualmente para cada género de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender 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 o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y 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.

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 44.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades, por la Dirección de los centros o por el Subsecretario del Departamento, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 45.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

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

- b.2. 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.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
-) Serán faltas muy graves, las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
- Art. 46.- 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 período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.
- Art. 47.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los tra-

bajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Art. 48.- 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.

Art. 49.- 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.

Art. 50.- 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.

CAPITULO XIV. ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Art. 51.- Retribuciones salariales básicas.

Salario base. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, cuya cuantía se especifica en el anexo II, que forma parte integrante de este Convenio.

Art. 52.- Complementos salariales.

1. Antigüedad. El complemento de antigüedad estará constituido por la cantidad fija de 2.000,- pesetas que se devengará a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Los complementos de antigüedad, cualesquiera que sea su cuantía y períodos de devengo que los trabajadores vengán percibiendo hasta la entrada en vigor de este Convenio, se ajustarán a las siguientes reglas:

1º) Se mantendrán fijas e inalterables las cuantías de los complementos de antigüedad perfeccionados, los cuales tendrán el carácter de complemento personal no absorbible.

2º) A efectos del cómputo de los nuevos trienios se tendrá como fecha inicial la del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

2. Complemento de puesto. Este complemento está constituido por aquellas cantidades dinerarias que el trabajador tiene derecho a cobrar por desempeñar su puesto de trabajo.

3. Complemento de función. Está destinado este complemento a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su dedicación específica.

4. Plus de jornada. Aquellos trabajadores, que por la naturaleza de la actividad que desarrollan tengan que trabajar por turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluidos festivos y domingos percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo II B).

5. Plus de nocturnidad. Se regula por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el tiempo de trabajo en período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado solamente.

Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

6. Pagas extraordinarias o de vencimiento periódico superior al mes. Serán dos. Cada una de ellas equivalente a una mensualidad del salario base y complemento de antigüedad, percibiéndose en los meses de Junio y Diciembre.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado.

Al personal que preste servicios por horas o jornada inferior a la normal se le abonará la parte proporcional de dichas pagas extras.

7. Residencia. Los trabajadores que presten servicios en los lugares geográficos que se mencionan seguidamente percibirán la cantidad fija de 10.000 pesetas en las pagas ordinarias.

- Ceuta y Melilla.

- Islas Canarias.

- Islas Baleares.

- Valle de Arán.

8. Complemento personal.

- a) Aquellos trabajadores cuyas retribuciones globales de 1.984 incrementadas con los aumentos correspondientes a 1.985, fueran superiores a las que resulten de aplicar el presente Convenio, por todos los conceptos, percibirán la diferencia mediante la creación de un complemento personal, compensador y transitorio.
- b) Este complemento tiene carácter de absorbible, de forma definitiva, por todas las mejoras retributivas tanto de retribuciones básicas como complementarias, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo y de establecimiento de nuevos conceptos retributivos, a excepción de las indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial o extraordinario cuando sean eventuales.
- c) Los incrementos de retribuciones de carácter general, sólo se computarán en un 50 por 100 de su importe a efectos de la citada absorción.

Art. 53.- Salario/hora.

Para la determinación del salario hora, que corresponda a la hora ordinaria de trabajo, se aplicará la siguiente fórmula:

$$V = \frac{(S + C) 12 + G}{1.826}$$

V= Valor hora ordinaria.

S= Salario base (valor mensual)

C= Complemento de puesto y residencia (valor mensual)

G= Pagas extraordinarias.

Art. 54.- El salario del personal incluido en el Grupo 60. Especial Expertos Docentes, se determinará en los respectivos contratos y deberá ajustarse a los módulos retributivos valor/hora, determinados en el Anexo III de este Convenio.

Art. 55.- Forma de pago y liquidación.

El pago de haberes o salarios será mensual, efectuándose mediante cheque o transferencia a través de entidades de crédito, a petición del trabajador.

CAPITULO XV. FOMENTO DEL EMPLEO.

Art. 56.- Edad de jubilación.

- 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 cons-

tituir 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 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.

Art. 57.- Jubilación voluntaria.

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 1194/85, de 17 de Julio.

CAPITULO XVI. ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL.

Art. 58 - Será de aplicación, a este respecto, el régimen establecido por el INEM para sus funcionarios. La consecución de objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestados para dicho Organismo.

CAPITULO XVII. MOVILIDAD GEOGRAFICA. INDEMNIZACIONES DE SERVICIO

Art. 59.- El traslado del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá tener origen en alguna de las causas siguientes:

1.- Traslado voluntario:

- a) Por concurso.
b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el INEM.
c) Por permuta.

2.- Traslado forzoso:

- a) Por necesidad del Servicio.
b) Por sanción.

Art. 60.- Traslados voluntarios.

1. El traslado por mutuo acuerdo entre el INEM y el trabajador podrá concederse, a petición de éste, al personal fijo que reúna alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo en la localidad o en las proximidades a las que se solicite el traslado.
 - b) Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuada.
2. Los trabajadores del mismo grupo y categoría profesional, destinados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de la autorización de la Subsecretaría del Departamento.
 3. La tramitación de los anteriores supuestos de traslado se hará mediante solicitud escrita a la Subsecretaría del Departamento.

Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización alguna por gastos de traslado, ni dietas, disponiendo de un plazo de quince días naturales para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo, si éste comporta cambio de residencia.

Art. 61.- Traslado por necesidades del servicio.

Los trabajadores del INEM no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de aquél en que desarrollan su actividad, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuanto existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo informe del Comité correspondiente, y lo autorice la Autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Que sea por período inferior al año.- Se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Que sea por un período superior al año.- Los trabajadores del INEM afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos acreditados que se le produzcan por dicho traslado, así como a una indemnización por una sola vez, todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de Julio, sobre indemnizaciones por razón del Servicio o disposiciones que le sustituyan.

Art. 62.- Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Los trabajadores del INEM tendrán derecho a ser resarcidos en las circunstancias, condiciones y límites

contenidos en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de Julio, sobre indemnizaciones por razón del Servicio o disposiciones que le sustituyan, conforme a la aplicación analógica siguiente:

Grupo Segundo.- Personal con niveles 1 y 2, así como Personal de Informática encuadrado en las categorías de Jefe de Área, Jefe de División y Analista.

Grupo Tercero.- Personal con niveles 3A, 3B y 4, así como personal de Informática encuadrado en las categorías de Programador Analista, Programador, Gestor de Proyectos, Gestor de Trabajos, Gestor, Jefe de Operatoria, Jefe de Turno y Operador de Ordenador.

Grupo Cuarto.- Personal con niveles 5A y 5B.

CAPITULO XVIII. DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL.

Art. 63.- Comité Intercentros.

1. Existirá un Comité Intercentros, constituido por doce miembros, compuesto, de acuerdo con los últimos resultados electorales, por cuatro miembros designados por USO, cuatro miembros designados por CC.OO. y cuatro miembros designados por UGT.
2. El Comité Intercentros se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo y su reglamento.
3. El Comité Intercentros estará asimismo facultado para intervenir a todos los efectos en la negociación colectiva de los trabajadores del INEM y en todos aquellos temas que de alguna manera les afecten, así como para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del INEM.

Art. 64.- Competencias de los Comités y Delegados.

1. El Comité Intercentros, los Comités de Centros y los Delegados de Personal, en el ámbito respectivo de su representación:
 - a) Tendrán con carácter general las competencias establecidas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado de este Convenio.
 - b) Serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de plantillas realizados en el Organismo.

c) Colaborarán con el Organismo en los estudios y propuestas sobre las necesidades de formación profesional que se lleven a cabo.

2. Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal por parte de la Dirección del INEM para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités allí donde éstas se produzcan.

Art. 65.- Garantías y medios de los Comités y Delegados.

1. Los comités y delegados de personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En lo referente al apartado e) de dicho artículo, el crédito de horas mensuales retribuidas queda concretado en la escala siguiente:

- Centro de hasta 100 trabajadores: 30 horas.
- Centro de 101 hasta 250 trabajadores: 35 horas.
- Centro de más de 251 trabajadores: 40 horas.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité Intercentros será de cuarenta, que podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes.

4. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros del Comité Intercentros originados por las reuniones periódicas del mismo, los correspondientes a la negociación de Convenio Colectivo así como las que fueran convocadas por la Administración, serán abonados por el INEM hasta un máximo de 24 días u ocho reuniones, al año.

A tal efecto, deberán poner en conocimiento de la Dirección del INEM, con la mayor antelación posible las fechas en que habrán de reunirse y la duración previsible de las reuniones.

En el caso de que se rebasara el número de días fijado, los miembros del Comité Intercentros no tendrán derecho a que el INEM les satisfaga otras dietas que las pactadas, pero sí a continuar las sesiones previa justificación de las causas y contabilizándose las horas empleadas con cargo al crédito anual.

Lo expuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en el caso de negociación de Convenio Colectivo.

5. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al jefe correspondiente y siempre que no se perturbe la actividad normal de la Administración.

6. Todos los Comités, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan, podrán disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación.

7. En lo referente a asambleas de trabajadores se estará a lo dispuesto en los artículos 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente al tiempo de las mismas, que podrán celebrarse en horario de trabajo siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con una duración máxima de dos horas.

8. El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados de personal, miembros del comité de empresa e Intercentros, podrán ser acumulables a cualquiera de sus componentes.

Art. 66.- Procedimiento en materia de conflictos colectivos y huelga.

Será de expresa aplicación lo estipulado en el Real Decreto 17/77 de 4 de marzo.

Art. 67.- A los efectos de lo regulado en este Capítulo el INEM se entenderá organizado en 53 centros de trabajo correspondientes a las 50 Direcciones Provinciales más las Unidades Administrativas de Ceuta y Melilla y los Servicios Centrales.

Art. 68.- Los derechos de representación sindical se regularán según lo establecido en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

CAPITULO XIX. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

Art. 69. 1. Trabajos de superior categoría.

Para la realización de trabajos de superior categoría y previo a la iniciación de los mismos, será requisito necesario e indispensable la propuesta correspondiente con informe de la representación de los trabajadores y autorización explícita del órgano correspondiente.

En ningún caso podrá autorizarse la realización de funciones de superior categoría por periodos superiores a seis meses durante un año u ocho durante dos. El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la correspondiente a la función realizada.

2. Trabajos de inferior categoría.

En circunstancias especiales y por necesidades específicas podrá destinarse a un trabajador o a un grupo de ellos a realizar trabajos de la categoría inmediata

inferior, siempre que no suponga vejación y previo informe de sus representantes, por un plazo máximo de un mes y sin perjuicio de sus remuneraciones demás derechos.

CAPITULO IX. INCOMPATIBILIDADES.

Art. 70.- 1. Serán de plena aplicación al personal afectado, en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de Diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede y que se encuentre incurso en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, más arriba reseñada, tendrán derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

4. La opultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario recogido en el presente Convenio, en cuyo clausulado se especifican tales faltas y sanciones.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

En lo referente a las horas extraordinarias el INEM se compromete a adaptarse a lo establecido al respecto en el Acuerdo Económico y Social.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

El número de domingos y días festivos a que hace referencia el punto 2 del artículo 24 deberá reducirse proporcionalmente al periodo

de tiempo transcurrido desde el 1 de enero de 1985 hasta la entrada en vigor del presente Convenio. En consecuencia, y sin perjuicio de la retroactividad establecida en el artículo 5, el plus de jornada comenzará a devengarse a partir de dicha entrada en vigor.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

La clasificación definitiva de los trabajadores procedentes del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado que prestan sus servicios en el INEM y queden integradas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, se determinará, previa propuesta de la Comisión Paritaria, en función de los trabajos efectivamente desarrollados, titulación, méritos y otras circunstancias profesionales.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

10. El complemento 4 que se refiere el artículo 52.8 será absorbible a partir del 1 de enero de 1.986. Al personal afectado por el presente régimen retributivo, como es el caso del proviniente del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado, se le garantiza un incremento retributivo del 3,25 por 100 para 1.985 sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes al año 1.984, así como la regularización de las retribuciones correspondientes al año 1.984 a aquellos trabajadores que no hubieran visto modificadas sus retribuciones durante dicho año.

2.- La percepción de estas cantidades requerirá que los trabajadores provinientes del citado Organismo Autónomo acepten expresamente las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio mediante la firma de la primera nómina que se abone de conformidad con el mismo. La regularización salarial de 1.984 supondrá un incremento máximo del 5 %.

En el supuesto de que no aceptaran la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio, los incrementos que pudiesen corresponderles serán objeto de absorción en su totalidad, mediante la reducción correspondiente del Complemento Personal Transitorio, de acuerdo con el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La diferencia retributiva que se mantenga entre los salarios y complementos correspondientes a su categoría y el total de las retribuciones determinadas con arreglo a lo dispuesto anteriormente conforman un complemento de naturaleza personal al que será de aplicación lo previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y, por consiguiente, será objeto de absorción con cualesquiera mejoras futuras, tanto las derivadas de complementos con carácter general y excepcional, como por cumplimiento de trienios, cambio de puesto o ascenso de categoría.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA.

Sin perjuicio de la retroactividad establecida con carácter general en el artículo 5 y teniendo en cuenta la específica relación que

estos trabajadores mantienen con el INEM, el valor/hora para los Expertos Docentes, establecido en el Anexo III, solo será de aplicación a los contratos de duración determinada que se celebren a partir de la entrada en vigor de este Convenio. Todos los anteriores se regirán por lo estipulado en el momento de su firma.

DISPOSICION FINAL

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO 1.- PERSONAL TECNICO

- 1.1. Técnico Superior. Es quien hallándose en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ejerce funciones de gestión, estudio e informes de nivel superior, no estando incluido en ninguno de los restantes grupos.
- 1.2. Técnico Medio. Es quien hallándose en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, o equivalente, realiza funciones del nivel medio, no estando incluido en ninguno de los restantes grupos.

GRUPO 2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

- 2.1. Técnico Auxiliar no titulado. Es quien hallándose en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente desempeña funciones administrativas en determinados niveles de iniciativa y responsabilidad, para los que precisa de una adecuada preparación.
- 2.2. Administrativo. Es quien hallándose en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente a las órdenes de su Jefe inmediato, ejerce funciones burocráticas y contables que exigen una limitada iniciativa y responsabilidad.
- 2.3. Auxiliar. Es quien hallándose en posesión del título de Graduado Escolar, Bachillerato Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, realiza funciones burocráticas y administrativas simples, tales como mecanografía, taquigrafía, archivo, cálculo básico y similares.

GRUPO 3.- PERSONAL DE GUARDERIA

- 3.1. Maestro. Es quien reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación vigente, ejerce su activi-

dad educativa para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico, establecido por el centro.

- 3.2. A.T.S. Guardería. Es quien hallándose en posesión del título o diploma de A.T.S. realiza las funciones para las que el mismo le habilita, con especial proyección en el colectivo de los alumnos de dicho centro.
- 3.3. Cuidador/a Infantil. Es quien reuniendo las condiciones y estudios mínimos de Técnico Auxiliar especialista en Jardín de Infancia o equivalente, desempeña su función educativa en la formación integral de los alumnos y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

GRUPO 4.- PERSONAL DE INFORMATICA

- 4.1. Jefe de Area. Es el que estando en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, realiza las actividades de dirección técnica y coordinación administrativa, así como los estudios para la elección de los equipos informáticos, bajo el control y dependencia del Jefe de la Unidad de la que depende el Centro.
- 4.2. Jefe de División. Es quien poseyendo el título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, se responsabiliza, de la dirección y ejecución de proyectos informáticos.
- 4.3. Analista. Es quien poseyendo el título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente desarrolla las aplicaciones.
- 4.4. Gestor de Proyectos. Es quien hallándose en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, tiene como misión dirigir los proyectos informáticos consolidados velando por su correcto funcionamiento.
- 4.5. Jefe de Operatoria. Es quien hallándose en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, planifica, controla y dirige la explotación de todo el equipo de tratamiento de información, a su cargo.
- 4.6. Programador-Analista. Es quien hallándose en posesión del título de Enseñanzas Medias, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, está encargado de estudiar y poner en funcionamiento los procesos complejos derivador de los análisis, apoyando la instalación y puesta en funcionamiento de los nuevos equipos.
- 4.7. Gestor de Trabajos. Es quien hallándose en posesión del título de Enseñanzas Medias, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de planificar el trabajo y comprobar el funcionamiento de las aplicaciones informáticas consolidadas.

- 4.8. Jefe de Turno. Es quien hallándose en posesión del título de Enseñanzas Medias, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de coordinar y auxiliar a los Operadores, así como de ejecutar los procedimientos de reorganización.
- 4.9. Programador. Es quien hallándose en posesión del título de Enseñanzas Medias, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.
- 4.10. Gestor. Es quien hallándose en posesión del título de Enseñanzas Medias, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, se encarga de auxiliar en la planificación del trabajo y de comprobar el funcionamiento de las aplicaciones informáticas consolidadas.
- 4.11. Operador de Ordenador.- Es quien hallándose en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional adecuada y equivalente, maneja el ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes e instrucciones para su explotación.

GRUPO 5.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

- 5.1. Jefe de Imprenta.- Asume la responsabilidad del buen funcionamiento de las máquinas de reproducción y encuadernación. Es responsable de la puesta en marcha de los trabajos correspondientes. Revisa las planchas en contacto con los encargados de proyectos o estudios. Lleva el control de las tiradas y responde de la buena presentación, impresión y limpieza de los trabajos.
- 5.2. Jefe de Mantenimiento.- Es quien asume la responsabilidad de las tareas, y del personal, dedicados a la conservación de las dependencias del INEM y las labores preventivas de mantenimiento de los equipos e instalaciones del mismo.
- 5.3. Jefe de Cocina.- Vigila y coordina el trabajo de los cocineros y ayudantes de cocina, determina los menús, comprueba pesos y calidades de las mercancías facilitadas por los proveedores, verifica la preparación de la comida y la importancia de las raciones; prepara y condimenta platos especiales. Lleva el control de los menús que salen de la cocina, responsabilizándose asimismo de la limpieza y orden en la cocina y el "office".
- 5.4. Gobernanta.- Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, sino existieran jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose al procede, de menaje, llaves, lencería y utensilios.
- 5.5. Oficial de Mantenimiento.- Es el trabajador que dependiendo de un encargado o jefe, si los hubiera, y en posesión de un
- oficio especializado y la suficiente experiencia, está capacitado para la realización de las tareas propias de su especialidad.
- 5.6. Cocinero. Se ocupa de la preparación y condimentación de platos corrientes, en estrecha colaboración con el Jefe de Cocina. Saple al Jefe de Cocina cuando las circunstancias así lo requieren.
- 5.7. Auxiliar de Mantenimiento. Es el trabajador que con conocimientos generales de un oficio, auxilia a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo ejecutar aisladamente los de escasa trascendencia o elementales.
- 5.8. Ayudante de Cocina.- Es aquel que trabaja a las órdenes de los cocineros o del propio Jefe de Cocina, colaborando en la confección de los platos. Se encarga, igualmente, de la limpieza de los utensilios y menaje de cocina.
- 5.9. Subalterno.- Es el trabajador cuya misión principal es atender su servicio en las unidades administrativas, hacer encargos para las mismas, distribuir la correspondencia, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza.
- 5.10. Telefonista.- Es el trabajador que durante su jornada de trabajo atiende la central telefónica.
- 5.11. Peón o Mozo.- Es el trabajador manual que no necesita especialización y cuyas tareas requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico.
- 5.12. Personal de Limpieza.- Es el trabajador que tiene a su cargo la limpieza de las dependencias por medios manuales o mecánicos.

GRUPO 6.- ESPECIAL EXPERTOS DOCENTES

- 6.1. Experto Docente A. Es quien hallándose en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, realiza mediante contrato de trabajo de duración determinada, y en función a su muy alta y especial cualificación profesional, el servicio determinado de impartición de cursos de la especialidad de que se trate.
- 6.2. Experto Docente B. Es quien hallándose en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado Universitario o equivalente, realiza mediante contrato de trabajo de duración determinada, y en función a su superior cualificación profesional, el servicio determinado de impartición de cursos de la especialidad de que se trate.
- 6.3. Experto Docente C. Es quien poseyendo los conocimientos de nivel medio, realiza mediante contrato de trabajo de duración determinada y en función a su especial cualificación profesional el servicio determinado de impartición de cursos de la especialidad de que se trate.
- 6.4. Experto Docente D. Es quien poseyendo los conocimientos de nivel básico, realiza mediante contrato de trabajo de duración determinada y en función a su especial cualificación profesional, el servicio determinado de impartición de cursos de la especialidad de que se trate.

ANEXO II (a)

TABLA DE RETRIBUCIONES 1.985

NIVEL	CATEGORIA CONVENIO	SALARIO BASE (x12)	COMPLEM. PUESTO (x12)	COMPLEM. FUNCION (x12)	TOTAL MENSUAL (x12)	PAGAS EXTRAS (x2)	TOTAL ANUAL
	GRUPO 1º PERSONAL TECNICO						
1	1.1. Técnico Superior	96.460	11.630	--	108.090	96.460	1.490.000
2	1.2. Técnico Medio	82.880	8.723	--	91.603	82.880	1.264.996
	GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO						
3A	2.1. Tec.Aux.no titulado	74.425	7.754	--	82.179	74.425	1.134.999
3B	2.2. Oficial Admto.	63.711	7.754	--	71.465	63.711	985.000
4	2.3. Auxiliar Admto.	53.230	5.815	--	59.045	53.230	815.000
	GRUPO 3º PERSONAL GUARDERIA						
2	3.1. Maestro	82.880	8.723	15.000	106.603	82.880	1.444.996
2	3.2. A.T.S. de Guardería	82.880	8.723	15.000	106.603	82.880	1.444.996
4	3.3. Cuidador/a de Guardería	53.230	5.815	14.166	73.211	53.230	984.992
	GRUPO 5º PERSONAL OFICIOS VARIOS						
3A	5.1. Jefe Imprenta	74.425	7.754	15.000	97.179	74.425	1.314.898
3A	5.2. Jefe Mantenimiento	74.425	7.754	--	82.179	74.425	1.134.999
3A	5.3. Jefe Cocina	74.425	7.754	--	82.179	74.425	1.134.999
3B	5.4. Gobernanta	63.711	7.754	--	71.465	63.711	985.000
3B	5.5. Ofic. Mantenimiento	63.711	7.754	--	71.465	63.711	985.000
3B	5.6. Cocinero	63.711	7.754	--	71.465	63.711	985.000
4	5.7. Aux. Mantenimiento	53.230	5.815	--	59.045	53.230	815.000
4	5.8. Ayudante Cocina	53.230	5.815	--	59.045	53.230	815.000
5A	5.9. Subalterno	49.061	4.846	--	53.907	49.061	745.006
5A	5.10. Telefonista	49.061	4.846	--	53.907	49.061	745.006
5A	5.11. Peón o Mozo	49.061	4.846	--	53.907	49.061	745.006
5B	5.12. Personal de limpieza	46.347	4.846	--	51.193	46.347	707.010

ANEXO II (b)

TABLA DE RETRIBUCIONES 1.985 -- PERSONAL GRUPO 4º

CATEGORIA CONVENIO	SALARIO BASE (x12)	COMPLEMENTO DE PUESTO (x12)	COMPLEMENTO DE FUNCION (x12)	COMPLEMENTO DE JORNADA (x12)	TOTAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS (x2)	TOTAL ANUAL
4.1. JEFE AREA	101.795	108.039	10.298	---	220.132	101.795	2.845.174
4.2. JEFE DIVISION	76.629	81.845	10.298	---	168.772	76.629	2.178.522
4.3. ANALISTA	76.629	39.486	10.298	---	126.413	76.629	1.670.214
4.4. GESTOR PROYECTOS	76.629	39.486	10.298	10.000	136.413	76.629	1.790.214
4.5. JEFE OPERATORIA	76.629	28.853	10.298	10.000	125.780	76.629	1.662.618
4.6. PROGRAMADOR ANALIST.	76.629	16.390	10.298	---	103.317	76.629	1.393.062
4.7. GESTOR DE TRABAJOS	76.629	16.390	10.298	10.000	113.317	76.629	1.513.062
4.8. JEFE DE TURNO	76.629	9.259	10.298	10.000	106.186	76.629	1.427.490
4.9. PROGRAMADOR	76.629	9.259	10.298	---	96.186	76.629	1.307.490
4.10. GESTOR	76.629	3.512	10.298	10.000	100.439	76.629	1.358.526
4.11. OPERADOR ORDENADOR	69.079	9.153	10.298	10.000	98.530	69.079	1.320.518

ANEXO IIITABLA DE RETRIBUCIONES DEL GRUPO 6º: ESPECIAL DE EXPERTOS DOCENTES

NIVEL DE FORMACION A IMPARTIR	INTERVALO DE VALORES EN PESETAS POR HORA EFECTIVAMENTE IMPARTIDA
Cualificación Básica	Hasta 1.500
Cualificación Media	De 1.501 a 2.500
Cualificación Superior	De 2.501 a 3.000
Muy alta cualificación	De 3.001 a 4.000

ANEXO IVINTEGRACION DEL PERSONAL LABORAL DEL INEM EN LAS CATEGORIAS DEL CONVENIO COLECTIVOGRUPO 1º.- PERSONAL TECNICO

1.1. Técnico Superior.- Se integran en esta categoría:

- Personal asimilado a la Escala de "AGA".

1.2. Técnico Medio.- Se integran en esta categoría:

- Personal asimilado a la Escala de "AEB".
- Personal asimilado a la Escala de "DMB".
- Ayudante Técnico Sanitario de EGB.

GRUPO 2º.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1. Técnico Auxiliar no titulado.- Se integran en esta categoría:

- Personal asimilado a la Escala de "CTB".
- Secretario Administrativo.
- Subdirector de PP 1.
- Subdirector de PP 2.
- Jefe de Estudios.
- Jefe de Negociado.
- Jefe de Administración.

2.2. Oficial Administrativo.- Se integran en esta categoría:

- Oficiales Administrativos.
- Personal asimilado a la Escala de "AGC".
- Administrati

2.3. Auxiliar Administrativo.- Se integran en esta categoría:

- Auxiliares Administrativos.
- Personal asimilado a la Escala de "AGD".
- Auxiliares.
- Personal asimilado a la Escala de AAC no incluido en el apartado 3.3.

GRUPO 3º.- PERSONAL DE GUARDERIA

3.1. Maestra.- Se integran en esta categoría:

- Personal asimilado a la Escala "AMB".

3.2. Ayudante Técnico Sanitario de Guardería.- Se integran en esta categoría:

- ATS - Guardería.

3.3. Cuidador/a de Guardería.- Se integran en esta categoría:

- Personal asimilado a la Escala de "AAC" con destino actual en la Guardería Infantil.
- Celador de Preescolar.

GRUPO 4º.- PERSONAL DE INFORMÁTICA

4.1. Jefe de Área.- Se integran en esta categoría:

- Jefe de CPD.

4.2. Jefe de División.- Se integran en esta categoría:

- Jefe de División.

4.3. Analista.- Se integran en esta categoría:

- Analista de 1ª.
- Analista de 2ª.

4.6. Programador-Analista.- Se integran en esta categoría:

- Programador-Analista.

4.8. Jefe de Turno.- Se integran en esta categoría:
- Jefe de Turno.

4.11. Operador de Ordenador.- Se integran en esta categoría:
- Operador de 1a.
- Operador de 2a.

GRUPO 5D.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

5.1. Jefe de Imprenta.- Se integran en esta categoría:
- Jefe de Taller de Artes Gráficas.

5.3. Jefe de Cocina.- Se integran en esta categoría:
- Jefe de Cocina.

5.4. Oficial de Mantenimiento.- Se integran en esta categoría:
- Oficial 1º de Oficinos.
- Jardinero.
- Personal asimilado a la Escala de "SPA".

5.6. Cocinero.- Se integran en esta categoría:
- Cocinero.

5.7. Auxiliar de Mantenimiento.- Se integran en esta categoría:
- Oficial 2º de Oficinos.
- Técnico Especialista.

5.8. Ayudante de Cocina.- Se integran en esta categoría:
- Ayudante de Cocina.

5.9. Subalterno.- Se integran en esta categoría:
- Ordenanza.

- Conserje.

- Sereno.

- Personal asimilado a la Escala de "SAC".

5.12. Personal de limpieza.- Se integran en esta categoría:
- Limpiadora.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

460 *ORDEN de 20 de noviembre de 1985 por la que se desestiman solicitudes de Empresas para concesión de beneficios en la zona de urgente reindustrialización de Vigo-Ferrol.*

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 752/1985, de 24 de mayo, declaró a Vigo y Ferrol como zona de urgente reindustrialización y estableció los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones en la misma, así como se dispone en el mismo Real Decreto los criterios para calificar dichas solicitudes.

Habiéndose seguido todos los trámites establecidos en dicho Real Decreto, respecto de las solicitudes de las Empresas: «Neumáticos Tuche, Sociedad Limitada», «Angel Peláez Pereira, Sociedad Limitada», «Laboratorio Fotográfico, Sociedad Anónima» y «José Antonio Martínez López», procede resolver sobre las mismas:

«Neumáticos Tuche, Sociedad Limitada», instalación en Vigo (Pontevedra) de una industria de recauchutados de neumáticos (expediente GV-15).

«Angel Peláez Pereira, Sociedad Limitada», instalación en Vigo (Pontevedra) de un taller para el montaje de instalaciones de refrigeración y aire acondicionado (expediente GV-18).

«Laboratorio Fotográfico, Sociedad Anónima», para la instalación en Vigo (Pontevedra) de un laboratorio fotográfico industrial (expediente GV-21).

«José Antonio Martínez López», instalación en Narón (La Coruña) de una carpintería de madera (expediente GF-12).

Dichos proyectos han sido informados desfavorablemente por la Comisión Gestora de la zona de urgente reindustrialización de Vigo-Ferrol, al considerar que los mismos tienen escasa incidencia en el desarrollo industrial.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General Técnica, ha tenido a bien disponer:

Quedan denegadas las solicitudes de concesión de beneficios previstos en el Real Decreto 752/1985, de 24 de mayo («Boletín Oficial del Estado» del 25) presentadas por las Empresas siguientes:

«Neumáticos Tuche, Sociedad Limitada» para la instalación en Vigo (Pontevedra) de una industria de recauchutados de neumáticos (expediente GV-15).

«Angel Peláez Pereira, Sociedad Limitada», por la instalación en Vigo (Pontevedra) de un taller de montaje de instalaciones de refrigeración y aire acondicionado (expediente GV-18).

«Laboratorio Fotográfico, Sociedad Anónima», por la instalación en Vigo (Pontevedra) de un laboratorio fotográfico industrial (expediente GV-21).

«José Antonio Martínez López», instalación en Narón (La Coruña) de una carpintería de madera (expediente GF-12).

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

Madrid, 20 de noviembre de 1985.-P. D., el Subsecretario, Eduardo Santos Andrés.

-Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

461 *RESOLUCION de 23 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se modifican las resoluciones de 14 de mayo de 1985, por las que se homologan varios tipos de tubos de rayos X de ánodo giratorio para diagnóstico médico, marca «General Electric», con los números de homologación TU-108, TU-111, TU-117, TU-118, TU-119 y TU-120.*

Revisada la documentación presentada por la Empresa «General Electric (USA) Electromedicina, Sociedad Anónima», con domicilio en la calle Hierro, número 1, de Torrejón de Ardoz (Madrid), con motivo de las solicitudes de homologación de diversos tubos de rayos X de ánodo giratorio para diagnóstico médico, marca «General Electric», que esta Dirección General ha homologado, por resoluciones de fecha 14 de mayo de 1985, con los números de homologación TU-108, TU-111, TU-117, TU-118, TU-119 y TU-120, se han detectado varios errores en la denominación de los tipos de tubos o corazas de los productos que figuran en las citadas resoluciones.

Esta Dirección General, a fin de subsanar estos errores, modifica las correspondientes resoluciones, de fecha 14 de mayo de 1985, en los siguientes términos:

El tubo equipado de rayos X de ánodo giratorio para diagnóstico médico, homologado con el número TU-108 corresponde al tipo MX 100 CT (HS) 1,2 g. en vez de al tipo (tubo: MX 100 CT 8800, y coraza: MX 100 CT-09).

El tubo equipado de rayos X de ánodo giratorio para diagnóstico médico homologado con el número TU-111 corresponde al tipo MX 125 CT (HS) 0,7L-0,9W, en vez de al tipo (tubo: MX 100 CT-9800 y coraza: MX 100 CT-9100).