

Categoría profesional	Pesetas
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Negociado o Departamento	1.048.600
Inspector de Locales	959.896
Oficial primero	939.428
Oficial segundo	873.740
Taquillero	880.376
Auxiliar administrativo	832.888
<i>Personal subalterno</i>	
Encargado de Personal	847.938
Conserje	847.938
Recibidor	834.275
Acomodador	834.275
Sereno	834.275
Empleada de Lavabos y Guardarropa	834.275
Empleada de Limpieza (por horas)	790.925
Auxiliar o Mozo de Almacén	834.275
Ordenanza	790.925
Botones (hasta dieciocho años)	694.450
<i>Personal obrero (profesionales de oficio)</i>	
Oficial primero	869.125
Oficial segundo	834.275
Oficial tercero	834.275
Peón	834.275
FUNCIONES PARTICULARES	
<i>Cinematógrafo</i>	
Jefe Técnico	1.052.940
Jefe de Cabina	1.006.558
Operador	952.420
Ayudante	832.888
<i>Teatro</i>	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	909.925
Jefe de Utilería	870.825
Oficial de Maquinaria y Electricidad	834.275
Oficial de Utilería	834.275
Portero de Escenario	834.275
Avisador	834.275

ANEXO III

Tabla de cantidades a abonar por jubilaciones anticipadas

Sesenta años: 700.000 pesetas.
 Sesenta y un años: 600.000 pesetas.
 Sesenta y dos años: 500.000 pesetas.
 Sesenta y tres años: 400.000 pesetas.
 Sesenta y cuatro años: 300.000 pesetas.

Todos los trabajadores han de haber trabajado en la Empresa, al menos quince años ininterrumpidos, para tener derecho a estos premios. Quienes tengan derecho a los mismos, los percibirán proporcionalmente, en relación a la jornada de trabajo que realicen.

26635 RESOLUCION de 22 de octubre de 1991, 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 de la Escuela Oficial de Turismo (revisión salarial del año 1990 y Convenio Colectivo 1991-1992).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Escuela Oficial de Turismo (revisión salarial año 1990 y Convenio Colectivo 1991-1992), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1991, de

una parte, por miembros del Comité de Empresa del Organismo citado, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a las 17 horas del día 7 de mayo de 1.991. Reunidos, por una parte, D. Pedro Montalvo Correa, Director de la Escuela Oficial de Turismo y D. Jerónimo Luengo Yuste, Secretario General de la Escuela Oficial de Turismo, en representación de la Administración y, por otra, D. Francisco Domínguez Moliner y D. Angel Aranda Hipólito, en representación del Comité de Empresa.

Presentado el proyecto de Convenio Colectivo para el personal laboral de la Escuela Oficial de Turismo que se adjunta por el Director del citado Organismo a los representantes de los trabajadores, analizado el contenido de los distintos artículos, éstos manifiestan su acuerdo con el proyecto, si bien indican que el mismo debe ser un primer paso debiéndose posteriormente avanzar en otros campos que incidan en la mejora del sistema educativo de la Escuela.

Se pasa a continuación a analizar el incremento retributivo para 1.990 en desarrollo de lo dispuesto en el Vigente Convenio Colectivo, acordándose aceptar la subida del 6% prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.990.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL ORGANISMO AUTONOMO 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 docente 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 docente propia de la Escuela Oficial de Turismo.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal de carácter docente que presta servicios en la Escuela con relación jurídica laboral, con las salvedades que se establecen en el número 3 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. 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. Período 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 1.991. Tendrá un período de vigencia de dos años que finalizará el 31 de diciembre de 1.992, sin perjuicio de lo que pueda disponerse en futuros Acuerdos Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado.

No obstante lo anterior, las retribuciones para 1.992 serán las que se fijen en el presente Convenio para 1.991 incrementadas en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de 1.992 para los empleados públicos.

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 docente 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 36.
- b) Reingreso de excedentes voluntarios.
- c) Provisión de plazas docentes por ampliación de horario de los profesores.
- 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 profesores cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la publicación de la plaza vacante y dentro de los plazos previstos en el artículo 28.

2. El reingreso sólo podrá producirse en las vacantes correspondientes a la asignatura de que era titular el Profesor excedente o asignaturas afines.

Artículo 11.- Provisión de plazas docentes por ampliación de horario de los profesores.- La provisión

por profesores titulares de la Escuela que suponga modificación del régimen de dedicación mediante ampliación de su dedicación en su misma asignatura o asignaturas afines se regulará por las siguientes normas.

1. En ningún caso la ampliación de horario de los profesores podrá producirse por el mero transcurso del tiempo de servicio. El baremo de méritos será fijado por la Dirección del Organismo previo informe del Comité de Empresa y la Jefatura de Estudios o, en su caso, del Coordinador de Área correspondiente.

2. Los méritos 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, previa 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.

Artículo 12.- Concurso oposición libre.- 1. Las plazas dotadas que no se cubran por los procedimientos descritos en los artículos anteriores se proveerán por concurso oposición libre.

2. Las bases de la convocatoria que, en todo caso, deberán respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, 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 11.2.

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 13.- Organos de selección.- Los órganos de selección en la provisión de plazas docentes por ampliación de horario de profesores 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 14.- Periodo de prueba.- 1. El periodo de prueba se fija en tres meses.

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 15.- 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 13.

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 16.- Titulaciones.- Salvo por las materias de carácter práctico que podrán ser impartidas por Técnicos de Empresas y Actividades Turísticas, será necesaria la titulación de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto para impartir las asignaturas comprendidas en el Plan de Estudios que no tengan dicho carácter.

VII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 17.- 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 cursos 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 los requisitos que la Dirección Técnica del curso solicite.

2. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos 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 matrículas ante el Organismo correspondiente según proceda.

VIII. Jornada y horarios de trabajo.

Artículo 18.- 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. 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 atendidas debidamente las clases y otras actividades académicas de la Escuela.

Artículo 19.- La prestación de servicios 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 20.- Dedicación.- 1. El profesorado 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 una jornada de 37,30 horas semanales, de las cuales 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 una 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 21.- 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 22.- Horario especial.- Previo informe de la representación laboral, aquellos trabajadores que tengan, por razones e 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 aquélla.

IX. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 23.- Vacaciones.- 1. Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración.

2. Se considera como periodo 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 24.- 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 siempre y cuando no suponga un menoscabo de la actividad docente y académica de la Escuela.

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

Artículo 25.- 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 26.- 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 periodo 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 27.- 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 28.- 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 periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años. La iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando. El trabajador en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo, durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta el término del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 29.- 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 30.- Reingresos.- 1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la asignatura de que era titular u asignatura afin.

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

Artículo 31.- 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 32.- 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 33.- 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 34.- 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 35.- 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 36.- 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 37.- 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 38.- 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 39.- 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 40.- Procedimiento.- La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves se oirá 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 inculcado 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 inculcado, 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, antela Magistratura de Trabajo y cuando sean firmes se anotarán en los expedientes personales.

Artículo 41.- 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 42.- 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, ésto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 43.- 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 44.- 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 45.- 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 46.- 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 47.- 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 48.- Jornada reducida.- El personal que tenga autorizada la realización de horario especial en jornada reducida, según lo previsto en el artículo 22 de este Convenio, percibirá sus retribuciones mensuales con la disminución proporcional del salario a la de reducción de la jornada.

Artículo 49.- El personal en régimen de dedicación a tiempo completo afectado por este Convenio percibirá en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios, la cantidad de 3.100 pesetas. El personal incluido en otros regímenes de dedicación verá reducida dicha cuantía en la misma proporción que la que se establece para los otros conceptos retributivos (Anexo II). 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 50.- 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 (Anexo III).

Artículo 51.- 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 52.- 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 53.- 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 54.- 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 55.- 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 236/1988, de 4 de marzo, modificado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de febrero de 1.991 ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de febrero) 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 56.- 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 IV.

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 57.- 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 58.- 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 59.- 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 períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos 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 período 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 60.- 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 61.- 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 62.- 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 63.- 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 tabloneros 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 64.- 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 65.- Documento de identificación.- A todos los trabajadores del Organismo se les expedirá un documento de identificación personal que les acredite como tales.

Artículo 66.- 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 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.

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.

ANEXO II

ANTIGUEDAD

Dedicación	Cuantía trienio
A tiempo completo	3.100
Semiplena	2.688
Parcial por horas. Hora lectiva semanal	224

ANEXO III

SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS SEGUN EL REGIMEN DE DEDICACION.

Dedicación	Salario base	Pagas extras	Total anual
A tiempo completo	2.641.380	440.230	3.081.610
Semiplena	2.288.520	381.420	2.669.940
Parcial por horas. Hora lectiva semanal	190.710	31.785	222.495

ANEXO IV

ASISTENCIAS POR PARTICIPACION EN TRIBUNALES DEL PERSONAL DOCENTE.-

1. Ingreso.-

Reuniones del Tribunal (10 profesores) a 5.780 pesetas/día y a 2.890 cuando sean sesiones de medio día con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (10 profesores) a 5.780 pesetas/día y a 2.890 cuando sean sesiones de

medio día con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos a 75 pesetas ejercicio. Exámenes orales a 150 pesetas/alumno examinado.

2. Evaluaciones Finales.-

Reuniones del Tribunal (14 profesores) a 5.780 pesetas/día y 2.890 pesetas cuando sean sesiones de medio día con un máximo de 54 asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (35 profesores) a 5.780 pesetas/día y a 2.890 pesetas cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de 35 asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos a 100 pesetas/ejercicio.

Exámenes orales a 150 pesetas/alumno examinado.

3. Exámenes de convalidación.-

Reuniones del Tribunal (5 miembros) a 6.262 pesetas/día y 3.131 pesetas la sesión de medio día para los Vocales y 6.743 pesetas/día y 3.372 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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

26636 *RESOLUCION de 31 de mayo de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.323/1988, promovido por «Martini & Rossi, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 17 de enero de 1986 y 2 de octubre de 1987. Expediente de Marca número 1.085.789.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.323/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Martini & Rossi, Sociedad Anónima», contra Resoluciones de este Registro de 17 de enero de 1986 y 2 de octubre de 1987, se ha dictado, con fecha 26 de septiembre de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo formulado por el Procurador don José Manuel Villasante García, en nombre y representación de la Mercantil «Martini & Rossi, Sociedad Anónima», contra las Resoluciones de 17 de enero de 1986 y 2 de octubre de 1987, dictadas por el Registro de la Propiedad Industrial, Ministerio de Industria y Energía, debemos declarar y declaramos que ambas resoluciones están ajustadas a derecho, sin hacer mención especial en cuanto a las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de mayo de 1991.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

26637 *RESOLUCION de 31 de mayo de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 419/1987, promovido por «Bally Schuhfabriken, A. G.», contra acuerdo del Registro de 5 de febrero de 1986.*

En el recurso contencioso-administrativo número 419/1987, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Bally Schuhfabriken, A. G.», contra Resolución de este Registro de 5 de febrero de 1986, se ha dictado, con fecha 31 de diciembre de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Entidad «Bally Schuhfabriken, A. G.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial, de fecha 5 de febrero de 1986, en virtud del cual se concedió la marca número 1.077.482, consistente en la denominación «Bully», para distinguir productos de la clase 3.^a del Nomenclátor Oficial de Marcas, por ser dicha resolución ajustada a derecho, no haciéndose pronunciamiento alguno en cuanto a las costas procesales.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de mayo de 1991.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

26638 *ORDEN de 8 de octubre de 1991 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 46.459, promovido por la Sociedad Agraria de Transformación número 2.906 «Don Alvaro de Luna».*

Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo, con fecha 4 de diciembre de 1990, sentencia firme en el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 46.459, promovido por la Sociedad Agraria de Transformación número 2.906 «Don Alvaro de Luna», sobre sanción por infracción en materia de vinos; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de apelación interpuesto por la Sociedad Agraria de Transformación número 2.906 «Don Alvaro de Luna», de San Martín de Valdeiglesias, contra la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de esta Jurisdicción de la Audiencia Nacional, con fecha 14 de julio de 1989, al conocer del recurso contencioso-administrativo promovido por la citada Sociedad Agraria de Transformación contra la Resolución de la Subdirección General de Defensa contra Fraudes, dependiente de la Dirección General de Política Alimentaria, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 26 de marzo de 1986, por la que se impone a la demandante la sanción de multa de 462.564 pesetas, por infracción en materia de vinos y contra la también resolución de la Subdirección General de Recursos, por delegación del excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación de 10 de septiembre de 1986, desestimatorio del recurso de alzada contra la anterior deducido (autos 46.459), cuya sentencia confirmamos en todas sus partes, sin efectuar expresa declaración respecto de las costas producidas en la presente apelación.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 8 de octubre de 1991.-El Ministro, P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.