

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

3969

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2000, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se modifica la de 1 de febrero de 1999, por la que se hace pública la relación de cursos finalizados y, en su caso, convocados autorizados y declarados equivalentes en el año 1999.

Por Orden de 11 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 23), se homologan cursos de especialización para el profesorado de Educación Infantil, de Educación Primaria, de Educación Especial y del primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y de habilitación para los profesionales del primer ciclo de Educación.

El apartado séptimo de dicha Orden establece que con una periodicidad, al menos anual, el Ministerio de Educación y cultura y, en su caso, las Comunidades Autónomas que se encuentren en pleno ejercicio de sus competencias educativas, publicarán en sus respectivos boletines o diarios oficiales la relación de cursos convocados y autorizados al amparo de lo dispuesto en esta Orden, las entidades organizadoras de los mismos, así como la relación de personas que los superen con evaluación positiva.

Se ha advertido error por omisión del nombre de un alumno en la relación de aptos en el curso de Especialización en Educación Infantil organizado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia y convocado por la Federación de Enseñanza Unión Sindical Obrera (USO).

En atención a lo expresado, esta Secretaría General de Educación y Formación Profesional, ha resuelto:

Incluir en la relación de la Resolución de 1 de febrero de 1999 a todos los efectos a don Fernando Luque Borge con documento nacional de identidad número 9.761.644 y la calificación de apto.

Madrid, 27 de enero de 2000.—El Secretario general, Roberto Mur Montero.

Ilmos. Sres. Directores generales del Departamento de Educación y Cultura e ilustrísima Subdirectora general de Formación del Profesorado.

3970

ORDEN de 28 de enero de 2000 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 27 de enero.

A propuesta del Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional, y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 27 de enero de 2000 en la sala Casa de Subastas de Barcelona, calle Consell de Cent, 278, principal.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 832.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su Departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 28 de enero de 2000.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

Número 130. Recopilación de las reales órdenes e instrucción a los impresores y libreros de este principado de Cataluña. Barcelona, Pablo Campins, 1769, 44.000 pesetas.

Número 144. «Solidaridad obrera». Suplemento literario de Solidaridad Obrera. Toulouse, 1944. 20.000 pesetas.

Número 145. «Solidaridad obrera». Órgano de Movimiento Libertario Español en Francia. París, 1944-1961. 225.000 pesetas.

Número 146. «C.N.T. Órgano del Comité Nacional de Movimiento Libertario en Francia». Toulouse, 1945-1962. 225.000 pesetas.

Número 148. «Cénit. Revista de Sociología, Ciencia y Literatura». Toulouse, 1951-1965. 32.000 pesetas.

Número 149. Umbral. «Revista mensual de Arte, Letras y Estudios Sociales». París, 1962-1970. 22.000 pesetas.

Número 333. Pazos, Pío A. de. «Héroes de Filipinas». Santander, Imp. Militar a cargo de A. de Quesada, 1888. 22.000 pesetas.

Número 347. Saderra Masó, Miguel. «Historia del Observatorio de Manila, fundado y dirigido por los Padres de la Misión de la Compañía de Jesús de Filipinas». Manila, E. C. McCullough and Co. 1915. 22.000 pesetas.

Número 385. Bartoli, Daniello. «Historia della compagnia di Giesùs». Roma, Domenico Manelsi, 1650. 190.000 pesetas.

Número 397. Camba. «Memorias para la historia de las armas españolas en el Perú». Madrid, Sociedad Tipográfica de Hortelano y Compañía, 1846. 2 v. 30.000 pesetas.

3971

RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2000, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se actualiza la cuantía de las subvenciones para la contratación de Doctores y Tecnólogos dentro del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

Por Resolución de 20 de diciembre de 1999, de la Secretaría de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo, se convocan ayudas para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España, en el marco del Programa Nacional de Formación del Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico y se fija la cuantía máxima anual de la subvención en 4.634.320 pesetas.

Con el objeto de homogeneizar las retribuciones de todos los participantes en el programa, he acordado actualizar la dotación de las subvenciones máximas anuales concedidas para cada contrato formalizado al amparo de las Resoluciones de 30 de mayo de 1995, 3 y 4 de marzo de 1997 y 14 de mayo de 1998, dotación que queda fijada en 4.634.320 pesetas brutas anuales (incluida la cuota patronal de la Seguridad Social), con efectos de 1 de enero de 2000.

Lo que pongo en conocimiento de V.I. a los efectos oportunos.

Madrid, 10 de enero de 2000.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y movilidad de Investigadores.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3972

RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «CSE Consultoría y Servicios de Empresa, Sociedad Limitada».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «CSE Consultoría y Servicios de Empresa, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012652), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CSE CONSULTORIA Y SERVICIOS DE EMPRESA, SOCIEDAD LIMITADA»

Objeto, ámbitos y aspectos generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa «CSE Consultoría y Servicios de Empresa, Sociedad Limitada», y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en la actualidad en Madrid, Cartagena (Murcia) y Huelva, así como a los que pudieran existir en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio afecta a todo el personal de la empresa, salvo en lo relativo al régimen salarial que sólo afecta al personal cuyo puesto de trabajo esta incluido en la clasificación profesional y tablas salariales especificadas más adelante.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 2002. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Denuncia y negociación.*

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio dos meses antes de finalizar la vigencia del actual.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose, en este caso, los conceptos retributivos en el aumento que se derive de aplicar a los mismos el IPC, fijado por el INE para el conjunto nacional, durante el año anterior.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras de las condiciones aquí pactadas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan mas beneficiosas a lo establecido en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible que debe ser aplicado globalmente.

En el caso de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas, respetándose, por tanto, aquellas más beneficiosas que, con carácter personal, venga percibiendo cualquier trabajador de la empresa a la entrada en vigor del mismo, si bien éstas, deberán

ser valoradas en su conjunto y computo anual. Los importes que excedan las retribuciones pactadas se abonaran en el concepto «ad personam».

Artículo 9. *Comisión mixta.*

Se acuerda establecer una Comisión mixta, de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la legislación general laboral y de la Seguridad Social.

Organización del trabajo

Artículo 11. *Principios generales.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivos principales que la empresa alcance los adecuados niveles de productividad mediante la optima utilización de los recursos humanos y materiales y pueda facilitar a sus clientes los servicios más eficaces en calidad y precio.

Artículo 12. *Cambios de puesto.*

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono, en cada caso, de los pluses específicos (turnidad y nocturnidad) que correspondan al puesto desempeñado.

La realización de trabajos de superior categoría supondrá la percepción por parte del trabajador de la diferencia entre el salario y pluses del puesto de trabajo realizado y los importes y conceptos que ya viniera percibiendo.

En la realización de funciones de categoría inferior se respetarán al trabajador las percepciones de su puesto habitual, salvo los pluses específicos del puesto de trabajo (turnidad y nocturnidad) si no correspondieran al nuevo puesto desempeñado.

Clasificación profesional

Artículo 13. *Consideraciones generales.*

1. El sistema de clasificación recoge todos los niveles y categorías profesionales que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todos los niveles o categorías deban existir en cada centro de trabajo o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

2. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien determina las funciones y tareas a realizar en cada puesto. La «descripción de niveles» y los «ejemplos» de puestos de trabajo que se incluyen en cada nivel de los que se establecen a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los puestos incluidos en dicho nivel. Dichas descripciones están orientadas, exclusivamente, a permitir la clasificación profesional de los trabajadores a efectos de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 14. *Descripción de los niveles de clasificación.*

Nivel 1.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas de oficina u otras que requieran un mínimo adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a los impartidos en FP1.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Auxiliares administrativos.
- Conserjes, ordenanzas y personal que realiza encargos, recados, recogida de correspondencia y gestiones sencillas.
- Porteros-vigilantes.
- Todo tipo de actividades manuales, utiliza maquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, acondicionado, envasado, transporte manual, almacenaje y otras tareas subalternas y de peonaje.

Se incluye también en este nivel a los trabajadores durante su periodo de aprendizaje de los diversos puestos de trabajo.
Los períodos máximos para permanecer en situación de aprendizaje y en este nivel transitorio serán los siguientes:

- Puestos del nivel 2: Un mes.
- Puestos del nivel 3: Dos meses.
- Puestos del nivel 4: Tres meses.
- Puestos del nivel 5: Cuatro meses.
- Puestos del nivel 6: Cinco meses.

Nivel 2.

Criterios generales: Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes practicas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad esta limitada por trabajar a partir de normas y procedimientos claramente establecidos y/o por una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación: Conocimientos equivalentes a FP1 complementados por el desempeño de su profesión durante un período limitado de tiempo. Requiere un aprendizaje mínimo en el puesto de trabajo.
Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Conserje Mayor.
- Responsable de grupo de trabajo de personal de N-1.
- Conductor.
- Todo tipo de tareas especializadas y auxiliares realizadas en producción, mantenimiento, laboratorio, oficina técnica, almacén y/o en cualquier otra dependencia o unidad funcional de tipo técnico.

Nivel 3.

Criterios generales: Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones y forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión esporádica.

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 complementada con experiencia profesional en tareas similares y un periodo de aprendizaje específico para el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Oficial administrativo.
 - Conductor especializado (camiones pesados, máquinas especiales, etc.).
 - Tareas realizadas con dominio total de una profesión concreta en producción, mantenimiento, laboratorio (analista), oficina técnica (delineante) y/o cualquier otra organización funcional de tipo técnico. Implicando adicionalmente el cuidado y mantenimiento de los aparatos, maquinas y equipos utilizados.
 - Vendedor.
- Nivel 4.

Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales y criterios de máxima cualificación dentro de una profesión. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones, tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores organizando y dirigiendo los trabajos y responsabilizándose de los resultados. Así como la realización de tareas complejas, con objetivos definidos, con total autonomía y responsabilidad.

Formación: Conocimientos equivalentes a COU y/o módulos profesionales de ciclo formativo superior, completado con un período amplio de aprendizaje específico para el puesto y experiencia en el desempeño de diversos puestos de nivel inferior dentro de la propia empresa.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Jefe administrativo.
 - Encargado general/Contramaestre.
- Nivel 5.
- Además de realizar tareas similares a las establecidas para el nivel 4, deberá ejecutar trabajos de gran complejidad técnica, con alto contenido intelectual y/o desempeñar un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado medio.
- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una amplia experiencia en puestos de trabajo similares.
- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:
- Graduado Social o Técnico de relaciones laborales.
 - Diplomado en Ciencias Empresariales.
 - Diplomado en Informática.
 - Ingeniero técnico.

Nivel 6.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, con conocimientos técnicos muy especializados y/o desempeña un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puestos de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Abogado o Licenciado en Derecho.
- Economista o Licenciado en Ciencias Empresariales.
- Licenciado en Informática.
- Ingeniero Superior.
- Psicólogo y/o Sociólogo.

Artículo 15. *Tabla de clasificación.*

Nivel	Categoría
1	No especializado.
2	Especialista.
3	Profesional.
4	Profesional muy cualificado. Mando intermedio.
5	Titulado medio.
6	Titulado superior.

Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales

Artículo 16. *Sistemas retributivos.*

Los salarios a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos para cada categoría y puesto de trabajo, si bien se establecen dos sistemas retributivos distintos en función de los tipos de contrato y duración de los mismos.

A) El personal a tiempo completo, fijo o eventual con contrato superior a los seis meses, percibirá un salario bruto anual abonado por meses o días. Son de aplicación, en este sistema, los conceptos y tablas siguientes: Salario de clasificación, plus de turnidad, plus de nocturnidad y compensación de transporte.

B) El personal contratado a tiempo parcial o eventual con contrato no superior a los seis meses percibirá su retribución por horas realmente trabajadas. En este sistema de retribución se aplicaran los conceptos y tablas siguientes: Salario global, plus de nocturnidad y compensación de transporte.

Artículo 17. *Salario de clasificación.*

Corresponde a la retribución devengada por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye si existiera, peligrosidad, toxicidad y bocadillo.

El importe anual de este concepto se abonará en 14 pagas al año. En las 12 pagas mensuales con esta misma denominación, en la nómina del mes de junio como «Paga extra de verano» y en la del mes de diciembre como «Paga extra de Navidad». Las pagas extras se devengarán por semestres. Para el personal que hubiere ingresado en el transcurso de cada semestre o cesara en el mismo, se le abonará la paga que le corresponda prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Por acuerdo con los trabajadores en cada centro de trabajo, las pagas extra podrán abonarse prorrateadas en 12 pagos mensuales.

Importes brutos en pesetas hasta la primera revisión:

Nivel del puesto	Salario bruto anual — Pesetas	Salario por hora trabajada — Pesetas
1	1.300.000	729
2	1.350.000	757
3	1.450.000	813
4	1.600.000	897
5	1.800.000	1.009
6	1.900.000	1.065

Artículo 18. *Plus de turnidad.*

Se aplica al personal que trabaja a tres turnos rotativos de forma continua, es decir incluyendo sábados, domingos y festivos. Se abona durante los días trabajados en este régimen, e incluye el pago de la turnidad y trabajo en festivos que deban realizarse según el cuadrante de turnos establecido en cada caso. Este concepto se abonará en 12 pagos mensuales de igual importe.

El importe bruto, hasta la primera revisión, será para los distintos niveles el siguiente:

Nivel del puesto	Importe bruto anual — Pesetas	Importe por hora trabajada — Pesetas
1	60.000	34
2	80.000	45
3	100.000	56
4	100.000	56
5	100.000	56
6	100.000	56

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

Se abonará por día efectivamente trabajado durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Si se trabajara menos de ocho horas, durante dicho período horario, se abonará por las horas realmente trabajadas.

Nivel del puesto	Importe bruto por día — Pesetas	Importe por hora trabajada — Pesetas
1	1.208	151
2	1.208	151
3	1.208	151
4	1.480	185
5	1.480	185
6	1.480	185

Para los puestos en los que se trabaje habitualmente en régimen de tres turnos rotativos, podrá pactarse una retribución fija mensual por este concepto. El importe a percibir corresponderá al de las nocturnidades teóricas anuales del cuadrante de turnos dividido por doce meses.

Artículo 20. *Compensación de transporte.*

Se percibirá por día efectivamente trabajado a jornada completa (ocho horas) y la mitad de dicho importe cuando se trabaje a media jornada o menos.

El importe bruto hasta la primera revisión será de: 325 pesetas/día.

Artículo 21. *Complemento «ad personam».*

Este concepto es absorbible o modificable en los ascensos y cambios de puesto y se abonará en doce pagas al año.

Artículo 22. *Diferencia por superior categoría.*

Se devengará durante los períodos en los que por necesidades del servicio un trabajador desempeñe un puesto de nivel superior al suyo. Se calculará por la diferencia, en computo diario/horario, entre los importes por todos los conceptos salariales que venga percibiendo una persona y el «salario de clasificación» correspondiente al nivel del puesto de superior categoría desempeñado.

En todo caso se abonarán, adicionalmente, los pluses de turnidad y/o nocturnidad que puedan corresponder al nuevo puesto desempeñado.

No se abonará esta diferencia en los períodos de aprendizaje previos a un posible ascenso. Los períodos de aprendizaje no podrán ser superiores a los establecidos en el artículo 12, nivel 1.

Artículo 23. *Salario global.*

Se aplicará este concepto al personal de «Régimen retributivo B») en sustitución de los conceptos salario de clasificación y plus de turnidad, en su caso. El importe por hora trabajada será la suma de los importes fijados en las tablas salariales de ambos conceptos y en él están incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones.

Revisiones salariales y garantías

Artículo 24. *Revisiones salariales para los años 2001 y 2002.*

Los salarios establecidos en los artículos anteriores tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

El 1 de enero de 2001 se incrementarán los conceptos salariales en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2001.

Una vez conocido el IPC real de 2001, se realizará una revisión de hasta el 120 por 100 del IPC real del año 2001. El pago de los atrasos, si los hubiere, se realizará en los seis meses siguientes por partes iguales.

El 1 de enero de 2002 se incrementarán los conceptos salariales en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002.

Una vez conocido el IPC real de 2002, se realizará una revisión de hasta el 130 por 100 del IPC real del año 2002. El pago de los atrasos, si los hubiere, se realizará en los seis meses siguientes por partes iguales.

Régimen de trabajo

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil setecientas ochenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo de la empresa los horarios concretos se adaptarán a los usos establecidos generalmente por las oficinas y despachos de la localidad en la que esté ubicado el centro de trabajo.

El personal que trabaje en los servicios contratados para otras empresas se adaptará a los horarios y/o cuadrantes turno establecidos en dichos contratos.

Se reconoce la necesidad de formación de los trabajadores del centro por lo que las dieciséis horas de disminución de la jornada anual se ponen a disposición de la empresa para dedicarlas a tareas de formación específica en técnicas profesionales del centro y en prevención de riesgos laborales.

La empresa facilitará, en la forma que se establezca, la formación y perfeccionamiento del personal con el fin de mejorar su eficacia en el puesto de trabajo, posibilitar su adaptación a los cambios tecnológicos y para su capacitación y promoción profesional.

Artículo 26. Horas extraordinarias, horas complementarias y descansos compensatorios.**Criterios generales:**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa.

Criterios de aplicación al personal fijo a tiempo completo: Se consideran dos tipos de horas extraordinarias:

1. Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El precio de estas horas extraordinarias será el siguiente:

Nivel del puesto	Importe por hora — Pesetas
1	780
2	800
3	860
4	920
5	1.050
6	1.150

A las horas extraordinarias nocturnas se les añadirá el importe de la nocturnidad.

2. Las restantes horas extraordinarias.—Éstas serán compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el período señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

Criterios de aplicación al personal eventual: Al personal eventual se le abonarán al precio señalado en la tabla anterior.

Criterios de aplicación al personal contratado a tiempo parcial: El personal contratado a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos contemplados en el artículo 12, punto 4.c), del Estatuto de los Trabajadores, pero podrá realizar horas complementarias si así se hubiera pactado en su contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el punto 5 del mismo artículo.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para todos los trabajadores.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como períodos vacacionales aquellos que coincidan con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté dando servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán establecidas en los cuadrantes anuales.

El personal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación mínima de un mes.

Prevención de riesgos y salud laboral**Artículo 28. Delegados y responsables de prevención.**

La Dirección de la empresa nombrará un responsable de seguridad y el representante de los trabajadores será Delegado de Prevención.

Con independencia de las funciones establecidas por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la Comisión mixta definirá las funciones especiales que deberán desempeñar ambos cargos de acuerdo con las necesidades específicas de cada centro de trabajo.

Artículo 29. Evaluación de riesgos y planes de emergencia.

La empresa realizará la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección.

En los casos en que los trabajadores estén prestando servicio en otras empresas éstas facilitarán información sobre las medidas colectivas de protección y sus planes de emergencia.

Los trabajadores serán informados y formados adecuadamente de ambos sistemas de protección de acuerdo con la legislación vigente en prevención de riesgos.

Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.

Artículo 30. Formación en prevención.

Se establecerá una formación específica para los responsables de prevención señalados anteriormente y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizará, en el período de un año, un curso de formación básica en seguridad que será actualizado, al menos, cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios en las instalaciones y equipos.

Régimen disciplinario**Artículo 31. Principios.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicarán las sanciones previstas más adelante.

Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves.

La falta sea cual fuere su calificación será comunicada por escrito al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será comunicada a la representación de los trabajadores.

Artículo 32. Graduación de las faltas.

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) Faltar al trabajo sin justificación un día durante el período de un mes.

c) No comunicar con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad para realizar dicha comunicación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o herramientas a su cargo o del que fuera responsable si se producen deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social o Agencia Tributaria. La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere existido la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra o de obra proferidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m), del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos

o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 33. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 34. Cancelación.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

MINISTERIO

DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

3973

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2000, de la Dirección General de Industria y Tecnología, por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por AENOR durante el mes de diciembre de 1999.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11, apartado f), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero de 1996), y visto el expediente de las normas aprobadas por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, y reconocido por la disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre,

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la relación de normas españolas UNE aprobadas por AENOR, correspondientes al mes de diciembre de 1999, identificadas por su título y código numérico, que figura como anexo a la presente Resolución.

Esta Resolución causará efecto a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que se comunica a los efectos oportunos.
Madrid, 7 de febrero de 2000.—El Director general, Arturo González Romero.

ANEXO

Normas editadas en el mes de diciembre

Código	Título	Sustituye a
UNE 20460-5-51:1999.	Instalaciones eléctricas en edificios. Parte 5: Elección e instalación de materiales eléctricos. Capítulo 551: Reglas comunes.	UNE 20460-5-51/1M:1996. UNE 20460-5-51:1990. UNE 36530:1990.
UNE 36530:1999	Perfiles de acero para entibación. Condiciones técnicas de suministro.	
UNE 53968-1:1999 IN.	Procedimientos normalizados para evaluar métodos de verificación de la estanqueidad en tanques atmosféricos. Parte 1: Generalidades.	
UNE 53968-2:1999 IN.	Procedimientos normalizados para evaluar métodos de verificación de la estanqueidad en tanques atmosféricos. Parte 2: Métodos volumétricos.	
UNE 53968-3:1999 IN.	Procedimientos normalizados para evaluar métodos de verificación de la estanqueidad en tanques atmosféricos. Parte 3: Métodos no volumétricos.	