

- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
8. Apertura de las ofertas:
- Entidad: Hospital de Móstoles.
 - Domicilio: Río Júcar, sin número.
 - Localidad: Móstoles.
 - Fecha:
 - 15/2005: 28 de abril.
 - 16/2005 y 19/2005: 14 de abril de 2005.
 - Hora: A las diez y treinta.
9. Gastos de anuncios: Serán por cuenta de los adjudicatarios.
10. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea": El concurso 15/2005, 24 de febrero de 2005.
- Móstoles, a 23 de febrero de 2005.—El Director-Gerente, Amador Elena Córdoba.

(01/673/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Notificaciones de las Resoluciones adoptadas por la Vocal Comisionada de la Comisión de Tutela del Menor a los interesados.

A fin de notificar las Resoluciones adoptadas por la Vocal Comisionada de la Comisión de Tutela del Menor, y no pudiendo ser hallados en los domicilios conocidos los padres y/o las madres de los menores, se publica en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID la notificación a los interesados que se relacionan a continuación, poniendo de manifiesto que tienen a su disposición el texto íntegro de la Resolución en la sede de la Comisión, Gran Vía, número 14, primera planta, 28013 Madrid:

- Doña Diana Ganet Borico (TU/2455/04) (22 de diciembre de 2004).
- Doña Sandra Vicente López (TU/2456-7/04) (22 de diciembre de 2004).
- Doña María Adelaida Do Sanos (TU/181/02) (TU/267/01) (29 de diciembre de 2004).
- Doña María Lourdes Isabel Valqui (TU/72/05) (24 de enero de 2005).
- Don Costell y doña Marichica (TU/69/05) (18 de enero de 2005).
- Don Tiberi Bujor y doña Trandafira Stan (TU/619/04) (18 de enero de 2005).
- Don Tomás A. Martínez Sánchez (TU/228/03) (14 de diciembre de 2004).
- Doña Mercedes Jiménez Casanovas (TU/52/05) (14 de enero de 2005).

(03/4.969/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Citaciones de la Comisión de Tutela del Menor a los interesados para que comparezcan en el expediente de sus hijos.

A fin de ser oídos en el expediente que se sigue en esta Comisión, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 71/1992, de 12 de noviembre, deberán comparecer los interesados que se relaciona a continuación, en el plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, en las oficinas de la Comisión de Tutela, sitas en Gran Vía, número 14:

- Don Adriano Nolasco Nina y doña María Gutiérrez González (TU/1127/04).
- Don Francisco Zujeros Ulloa (TU/484-7/01).
- Doña Rosa María Santamaría Ocaña (TU/1211/03).
- Don Alejandro Vaquero Rubio (TU/1156/04).

(03/4.968/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI) (código número 2811532).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de diciembre de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA "SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES" (S.E.P.I.)

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se establece entre la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI) y sus trabajadores, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

Capítulo 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El ámbito del presente convenio se extiende a la provincia de Madrid.

El convenio, que tiene ámbito de empresa, regulará las relaciones laborales entre "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI) y su personal de plantilla, con excepción del personal directivo.

Asimismo, queda excluido del ámbito del presente convenio el régimen retributivo, de jornada y horarios y de contratación del personal titulado superior de los grados cualificado, especialista y asesor, así como el régimen de carrera profesional y sistemas de evaluación del rendimiento para el grupo profesional de titulados.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo aquellos artículos o materias que tengan señalada otra fecha distinta de vigencia.

Su vigencia será de tres años a contar desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por escrito por alguna de las partes.

Serán competentes para denunciar el presente convenio cualesquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la autoridad laboral competente.

En caso de denuncia, ésta será por el texto íntegro del convenio, prorrogándose la totalidad del convenio en todos sus términos hasta que entre en vigor el nuevo convenio que lo sustituya.

Capítulo 2

La organización del trabajo

Art. 3. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo y la determinación, entre otros, de sectores, áreas o departamentos, así como la clasificación de los servicios que se estimen convenientes, son facultades exclusivas de la dirección. También lo es el estructurar su organigrama en las unidades jerarquizadas que estime necesarias, y la modificación de su número y denominación cuando así lo estime oportuno. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información o participación reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales por la legislación vigente y por el presente convenio colectivo.

La dirección informará al comité de empresa sobre la modificación de la estructura del organigrama de la sociedad, una vez que se haya aprobado por parte de los órganos correspondientes de “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI).

La dirección procederá a informar al comité de empresa sobre las previsiones de contratación que existan para cada ejercicio una vez que se haya publicado la correspondiente Oferta de Empleo Público y se haya definido el plan de empleo, detallando las necesidades detectadas por unidades directivas, en función de las plazas adjudicadas.

La dirección velará por que todos los empleados de la sociedad estén dotados de una carga de trabajo adecuada que se corresponda con sus conocimientos y su categoría profesional. Si se detectara algún supuesto práctico que fuera contrario a dicho precepto, el comité de empresa podrá someterlo al estudio de la comisión paritaria recogida en el artículo 49 del presente convenio colectivo.

Capítulo 3

Clasificación profesional

Art. 4. *Clasificación profesional.*—El personal de “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) regido por el presente convenio se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 1: Titulados.
- Grupo profesional 2: Personal administrativo.
- Grupo profesional 3: Personal de servicios.

Art. 5. *Grupo 1.*—Titulados:

Este grupo profesional se compone de las siguientes categorías profesionales:

- I. Titulado superior.
- II. Diplomado universitario.

I. Titulado superior:

Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, realiza funciones que requieren interpretar, aplicar y emplear conocimientos técnico-profesionales cualificados en las materias de su área de actividad.

Dentro de esta categoría profesional se establecen los siguientes grados funcionales, ordenados de superior a inferior:

- Asesor: Es responsable directo de la toma de decisiones que se le requieran, presta apoyo al personal directivo en la definición de estrategias y facilita soluciones técnicas complejas.
- Especialista: Es responsable directo de su trabajo, tiene un alto grado de iniciativa y autonomía, y domina las áreas de actividad de su competencia.
- Cualificado: Tiene un alto nivel de experiencia y desarrolla las funciones encomendadas con autonomía y responsabilidad.
- Intermedio: Tiene una capacidad técnica adecuada, desarrolla su actividad con un cierto grado de autonomía y puede precisar de la supervisión de terceros.
- Inicial: Tiene experiencia técnica limitada que precisa de la supervisión de terceros.

Los niveles retributivos asignados a los grados funcionales inicial e intermedio son los que se determinan en la relación que, como Anexo I, figura en el presente convenio.

II. Diplomado universitario:

Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título expedido por Escuela Universitaria o Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, realiza funciones

que requieren interpretar, aplicar y emplear conocimientos técnico-profesionales cualificados en las materias de su área de actividad.

Dentro de esta categoría profesional se establecen los siguientes grados funcionales, ordenados de superior a inferior:

- Especialista: Es responsable directo de su trabajo, tiene un alto grado de iniciativa y autonomía, y domina las áreas de actividad de su competencia.
- Cualificado: Tiene un nivel de experiencia destacado y desarrolla las funciones encomendadas con autonomía y responsabilidad.
- Inicial: Tiene experiencia técnica limitada que precisa de la supervisión de terceros.

Los niveles retributivos asignados a cada uno de los grados funcionales son los que se determinan en la relación que, como Anexo I, figura en el presente convenio.

III. Promoción profesional de un grado funcional a otro superior:

La promoción profesional de un grado funcional a otro superior, con excepción de los niveles que queden fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo, se producirá por alguno de los dos siguientes sistemas:

- a) Promoción de titulados superiores al grado funcional intermedio: Todo titulado superior que cumpla tres años en el grado funcional inicial tendrá derecho a su pase al grado funcional intermedio, siempre que las evaluaciones semestrales del rendimiento obtenidas durante los últimos dos años, según lo dispuesto en el sistema de gestión del rendimiento implantado en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), sean favorables, entendiéndose por tal que ninguna de ellas sea inferior al 90 por 100 en el cómputo global de cada evaluación.
- b) Promoción de diplomados universitarios al grado funcional cualificado: Todo diplomado universitario que cumpla tres años en el grado funcional inicial tendrá derecho a su pase al grado funcional cualificado, siempre que las evaluaciones semestrales del rendimiento obtenidas durante los últimos dos años, según lo dispuesto en el sistema de gestión del rendimiento implantado en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), sean favorables, entendiéndose por tal que ninguna de ellas sea inferior al 90 por 100 en el cómputo global de cada evaluación.
- c) Promoción al resto de grados funcionales: El sistema de promoción a los grados funcionales superiores se regirá por lo dispuesto en el procedimiento sobre promoción profesional, que esté vigente en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), para personal titulado.

IV. Promoción profesional al grupo I de titulados.

La promoción profesional al grupo I de titulados se podrá producir exclusivamente por el sistema de provisión interna de puestos de trabajo establecido en apartado 1 del artículo 9 del presente convenio colectivo.

Será requisito imprescindible estar en posesión de la titulación requerida para el puesto vacante.

Salvo circunstancias debidamente justificadas, la integración en este grupo profesional se realizará en el grado funcional inferior.

Art. 6. *Grupo 2.*—Personal administrativo:

I. Administrativo:

Es el trabajador que, en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o formación legalmente reconocida como equivalente, por sus conocimientos, experiencia y aptitudes, lleva a cabo las actividades que a distintos niveles se encuadran dentro del área administrativa, tales como: Contables, financieras, económicas, comerciales, de personal o análogos.

Deberá poseer conocimientos de ofimática a nivel de usuario o a nivel avanzado, con objeto de desarrollar las funciones encomendadas de una manera adecuada.

Dentro de esta categoría profesional existen tres grados funcionales que, ordenados de superior a inferior, son:

- Grado funcional especial: Es el administrativo con especialización en una o varias áreas de actividad, que, pudiendo organizar o supervisar el trabajo de otros empleados, ejecuta

funciones complejas que requieren iniciativa, siendo responsable de su trabajo de forma directa y actuando con el nivel de autonomía jerárquica que en cada caso le sea atribuido por la dirección.

- Grado funcional cualificado: Es el administrativo que habiendo adquirido la experiencia y conocimientos necesarios para desarrollar adecuadamente las funciones que tiene encomendadas, realiza habitualmente su trabajo conforme a normas o procedimientos preestablecidos y no precisa, en la mayoría de los casos, la supervisión de terceros.
- Grado funcional base: Es el administrativo que precisa conocimientos generales de la gestión administrativa para el desempeño de las funciones que tiene encomendadas. Realiza su trabajo con una responsabilidad limitada y bajo supervisión de terceros.

La promoción profesional de un grado funcional a otro superior se producirá por alguno de los dos siguientes sistemas:

- a) Por antigüedad en el grado funcional base.
Todo administrativo que cumpla seis años en el grado funcional base tendrá derecho a su pase al grado funcional cualificado.
- b) Por actividades desempeñadas.
A propuesta de la dirección de destino del administrativo para el que se solicita la promoción o a instancia del trabajador interesado, se procederá por parte de la dirección a realizar una descripción de las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, o que, en su caso, se propone que desempeñe, para determinar si las mismas se corresponden con las del grado funcional superior, en cuyo caso se procederá a acreditar dicho grado funcional, siempre que dicho trabajador venga realizando o realice de forma satisfactoria las citadas funciones durante un período mínimo de seis meses. Durante este período la empresa facilitará, si ello fuese necesario, las acciones formativas que estime oportunas para el correcto desempeño de dichas actividades. Del inicio del proceso y del resultado del mismo se dará información al comité de empresa.
- c) Por revisión del grado funcional cualificado

La dirección realizará una descripción de las funciones del puesto de trabajo y una valoración del rendimiento obtenido por todo administrativo que cumpla seis años en el grado funcional cualificado, para determinar si las funciones descritas se corresponden con las del grado funcional especial, en cuyo caso se procederá a acreditar dicho grado, siempre que el trabajador venga realizando o realice de forma satisfactoria las citadas funciones. Durante este período, la empresa facilitará, si fuese necesario, las acciones formativas que estime oportunas para el correcto desempeño de dichas actividades.

Si las funciones no se correspondieran con el grado funcional de especial, pero de la valoración del rendimiento se pudiera concluir que la capacitación, la experiencia y las aptitudes del empleado le permitieran desempeñar un puesto de trabajo del grado funcional superior, la dirección tratará de asignar nuevos cometidos al puesto de trabajo que ocupa o, en su defecto, a buscar, dentro de las posibilidades existentes en la organización, otro puesto que sea acorde a las potencialidades del interesado.

En caso de que el proceso antes descrito no hubiera generado el reconocimiento del grado funcional especial, se procederá por una sola vez, transcurrido el plazo de dos años, a realizar una nueva descripción del puesto de trabajo anteriormente evaluado y una nueva valoración del rendimiento del empleado.

Del inicio del proceso y del resultado del mismo se dará información al comité de empresa.

La promoción profesional del personal que desempeña puestos de secretaría podrá realizarse a través de alguno de los tres sistemas anteriormente expresados en este artículo, de acuerdo con el contenido de los apartados a), b) o c).

II. Auxiliar administrativo:

Es el trabajador que en posesión del título de Educación General Básica, Formación Profesional de Primer Grado, o formación legalmente reconocida como equivalente, por sus conocimientos, expe-

riencia y aptitudes dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina cuya ejecución exige escasa iniciativa.

Todo auxiliar administrativo tendrá derecho a su pase a la categoría profesional de administrativo en su grado funcional base, una vez transcurrido el nivel formativo necesario.

III. Relaciones públicas:

Es el trabajador que en posesión del título de Educación General Básica, Formación Profesional de Primer Grado, o formación legalmente reconocida como equivalente, realiza tareas relativas a los actos de representación y protocolo de la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI), en sus relaciones con otras entidades o en el interior de la misma.

La categoría profesional de relaciones públicas es una categoría a extinguir, no pudiendo integrarse en la misma más personal que el existente en la actualidad. Si durante la vigencia del presente convenio dicha categoría quedase sin efectivos, ésta resultaría automáticamente suprimida e integradas sus funciones dentro de la categoría profesional de administrativo.

IV. Promoción profesional al grupo II de personal administrativo.

La promoción profesional del personal perteneciente al grupo III de personal de servicios al grupo II de personal administrativo se podrá producir exclusivamente por el sistema de provisión interna de puestos de trabajo establecido en apartado 1 del artículo 9 del presente convenio colectivo.

Salvo circunstancias debidamente justificadas, la integración en este grupo profesional se realizará en el grado funcional inferior.

V. Los niveles retributivos asignados dentro de este grupo a cada una de las categorías profesionales y grados funcionales existentes son los que se determinan en la relación que, como Anexo I, figura en el presente convenio.

Art. 7. Grupo 3.—Personal de servicios:

Es el trabajador que, en posesión de la titulación oficial que le habilite para el ejercicio de las funciones integradas en dicho Grupo [BUP, Formación Profesional de Segundo o Primer Grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad, formación legalmente reconocida como equivalente o conocimientos similares equiparados por la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI)].

Este grupo cuenta con cuatro categorías profesionales, siendo las funciones básicas y habituales de éstos, entre otras, las siguientes:

I. Conductor:

Traslado de personas, correspondencia y paquetes, conduciendo los vehículos de la sociedad y cuidando de su conservación. Se requiere estar en posesión del carné de conducir de la categoría adecuada.

II. Oficial de servicios:

Supervisión y mantenimiento de las redes e instalaciones de telecomunicaciones de la empresa, tareas de fotocomposición, fotomecánica, impresión y encuadernación, etcétera, relacionadas con la actividad de artes gráficas, emisión y recepción de los mensajes en fax, conservación y mantenimiento del edificio, sus instalaciones, dependencias y maquinaria así como, especialmente, de los lugares destinados a reuniones, realización de gestiones que se encomienden dentro o fuera de la sede de la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI), manejo de máquinas para la obtención de copias de un original, tales como fotocopiadoras o multicopistas, y de otras auxiliares como taladradoras, encuadernadoras, cortadoras o similares, que sean precisas para la realización del trabajo que se encomiende, así como cualquier otro tipo de trabajo de naturaleza análoga.

III. Ordenanza:

Realización de recados oficiales y de los encargos que se le encomienden entre unas y otras unidades y en el exterior o interior de la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI), recogida y entrega de la correspondencia, orientación a los visitantes y control del uso adecuado de las instalaciones, así como otros trabajos de naturaleza análoga.

IV. Mozo:

Ejecución de tareas de portero que exigen fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico (cambiar muebles, transportar documentación y material administrativo, etcétera)

El nivel retributivo asignado para cada una de las categorías profesionales integradas en este grupo es el que se determina en la relación que, como Anexo I, figura en el presente convenio. En relación con los conceptos salariales de complemento de cualificación y complemento de productividad correspondientes a la categoría de oficial de servicios, se establece una banda económica dentro de la cual quedarán fijados, de forma individualizada, los importes que por tales conceptos perciba este personal en atención a las funciones que éstos desarrollan, así como, entre otros, el grado de desempeño de las mismas, nivel de iniciativa y responsabilidad, complejidad de las tareas encomendadas así como organización y control del trabajo de otros.

Capítulo 4

Movilidad funcional

Art. 8. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional podrá darse de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa lo comunicará al trabajador, previa información al comité de empresa, indicando el carácter definitivo o temporal de la misma.

En todo caso la empresa facilitará la formación necesaria para el desempeño del nuevo puesto, si fuera necesario.

Capítulo 5

Provisión de necesidades de puestos de trabajo, excluidos directivos y titulados superiores de los grados funcionales especialista y asesor

Art. 9. *Sistema de provisión de puestos de trabajo*.—Las necesidades de cobertura de puestos de trabajo [excluidos directivos y con carácter excepcional aquellas plazas de titulados superiores de los niveles especialista y asesor que la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) decida, previa información al comité de empresa], se realizará a través de los sistemas que a continuación se indican, de acuerdo con el procedimiento que para cada uno de ellos se establece y en el orden siguiente:

1. Provisión interna.
2. Personal en situación de excedencia voluntaria.
3. Contratación externa.

9.1. Provisión interna

La cobertura de puestos de trabajo mediante provisión interna entre el personal de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) se ajustará al siguiente procedimiento, de acuerdo con el orden de actuaciones que asimismo se establece:

No será requisito indispensable estar en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente para los supuestos de promoción interna entre las categorías de auxiliar administrativo y administrativo.

1. La dirección de la empresa definirá el perfil de los puestos de trabajo que deban ser objeto de provisión.

2. Definido el perfil, la dirección de la empresa informará al comité de empresa de su decisión de provisión de puestos de trabajo así como de los perfiles de los mismos.

3. Informado el comité de empresa, se procederá a dar publicidad de los puestos de trabajo a cubrir en los lugares habituales, detallándose los siguientes aspectos:

- 1.º Funciones generales del puesto ofertado.
- 2.º Requisitos que deben cumplir los candidatos, diferenciándose aquellos que resulten imprescindibles de los que sean considerados como meritorios para los candidatos.
- 3.º Pruebas que, en su caso, se entiendan pertinentes para determinar la idoneidad de los candidatos al puesto precisando las que puedan resultar eliminatorias.
- 4.º Plazo de que se dispone para la presentación de solicitudes, que en ningún caso será inferior a cinco días hábiles.

4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la dirección de la empresa estudiará las mismas a efectos de seleccionar al candidato idóneo, si lo hubiese, en atención a su adecuación o no a los requisitos exigidos.

5. Con carácter previo a la adjudicación de la plaza, y en un plazo máximo de dos días, se reunirá la subcomisión de contrataciones prevista en el artículo 49, apartado 6, del presente convenio colectivo, a la que podrán asistir, aparte de los miembros

fijos, el responsable de la dirección de destino y un miembro del comité de empresa. La dirección informará por escrito a la representación legal de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Relación de todos los candidatos presentados.
- Resultado del proceso de selección mediante información sobre los siguientes extremos:
 - Idoneidad del candidato seleccionado, indicando las razones que concurren en su elección en el caso de existir otros candidatos que igualmente reúnan los requisitos exigidos por el puesto, así como fecha de incorporación al puesto objeto de cobertura.
 - No idoneidad de ninguno de los candidatos que han optado al puesto, en caso de producirse tal circunstancia.

6. En el supuesto de que la representación legal de los trabajadores manifestara su desacuerdo con la decisión de la Dirección de adjudicar la plaza al trabajador seleccionado, deberá emitir un informe escrito motivado que deberá ser evacuado en un plazo máximo de dos días. A tal efecto, se reunirá de nuevo la subcomisión de contrataciones para analizar la situación y a la vista de sus conclusiones, la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) tomará una decisión motivada acerca de la adjudicación definitiva de la plaza, que será comunicada al comité de empresa.

7. Realizados los trámites descritos en los puntos anteriores y en caso de existir candidato idóneo seleccionado, la dirección de la empresa procederá a comunicar al interesado la adjudicación del puesto ofertado y la fecha de incorporación.

9.2. Personal en situación de excedencia voluntaria

Finalizado el proceso de provisión interna sin que haya sido posible la cobertura del puesto de trabajo, la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) procederá a analizar las solicitudes de reingreso que se hubieran producido, correspondientes al personal que estuviera en situación de excedencia voluntaria, para en su caso solicitar la reincorporación inmediata del excedente.

9.3. Contratación externa

Finalizados los procesos enumerados en los dos apartados anteriores, sin que haya sido posible la cobertura de los puestos de trabajo, la dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, procederá, si lo estima conveniente, a la contratación externa.

Con carácter previo a hacer efectivas las contrataciones externas, se reunirá la subcomisión de contrataciones, en cuyo seno la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), informará a la representación legal de los trabajadores sobre las mismas, en lo relativo al procedimiento seguido para la selección de los candidatos a contratar y modalidad de contrato de trabajo a utilizar.

Art. 10. *Período de prueba*.—1. El personal de nuevo ingreso en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) deberá superar un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su nivel y grupo profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo 6

Ceses en puestos de trabajo

Art. 11. *Ceses en puestos de trabajo*.—1. Los puestos de secretaría, así como aquellos que conlleven la percepción de un complemento de puesto de trabajo por razón de responsabilidad, confianza y especial dedicación horaria que el desempeño de los mismos

comporte, serán de libre designación y revocación por la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI).

2. En los supuestos de cese en el puesto de trabajo por:
 - a) Reestructuración del organigrama (supresión y/o fusión de unidades directivas).
 - b) Cambio del presidente, vicepresidente, director general, director o subdirector, cuando el cese sea promovido por el nuevo titular de la unidad directiva, dentro del mes siguiente al cambio, se establecerá un período transitorio, regulado en el apartado 2.c) de este artículo, en el que se garantizará al trabajador cesado la percepción, en concepto de complemento personal transitorio, del 90 por 100 de la diferencia entre las retribuciones acreditadas a la fecha del cese y las correspondientes a la categoría profesional, grado funcional o puesto de trabajo que pase a ostentar tras el cese.
Se incluirá, en lo que respecta al personal de secretaría, el complemento de productividad, quedando dicha garantía sujeta al régimen y criterios de acreditación de dicho complemento regulados en el presente convenio colectivo.
 - c) Período transitorio:
Personal que haya desempeñado el puesto de trabajo durante diez años o menos: Un año de garantía.
Personal que haya desempeñado el puesto de trabajo entre diez y veinte años: Dos años de garantía.
Personal que haya desempeñado el puesto de trabajo durante más de veinte años: Tres años de garantía.

3. En el caso de que se rechace por el personal afectado la propuesta de otro puesto similar que le pueda ser ofrecido por la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), no será de aplicación lo recogido en el punto número 2 de este artículo.

4. En el supuesto de modificaciones en la estructura orgánica de esta sociedad que conlleven cambios de los puestos de trabajo no contemplados en el punto 2 de este artículo, la dirección de la misma, oído el comité de empresa, asignará a los trabajadores afectados un destino análogo al del puesto de procedencia siempre que ello sea posible.

5. La dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) facilitará información al comité de empresa acerca de los ceses que se produzcan.

6. En el supuesto de cese voluntario del personal que perciba un complemento de puesto de trabajo, se extinguirá el derecho al percibo de dicho complemento.

Capítulo 7

Formación académica y profesional

Art. 12. *Cursos de formación y especialización.*—De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional en el trabajo, la empresa potenciará la formación como elemento estratégico y básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos:

1. Se posibilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, reconocidos oficialmente.

Los trabajadores que cursen estos estudios tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Asimismo, tendrán derecho a solicitar una nueva reducción de jornada en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

2. Se facilitará la participación en acciones formativas planificadas por la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), o gestionadas a través de ella, que permitan la actualización de conocimientos, favorezcan la adquisición de un nivel de mayor cualificación y la promoción profesional.

Dichas acciones serán divulgadas a todo el personal interesado a través de la subdirección de personal, detallándose, en su caso, los requisitos, condicionales y/o normativa específica para la participación de los trabajadores.

La “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), directamente o en régimen de concierto con otros centros, organizará cursos de capacitación y reciclaje profesional para la adaptación de los trabajadores a las novedades técnicas y de gestión operadas en los puestos de trabajo.

La subdirección de personal elaborará un plan general de formación que se presentará ante la comisión paritaria para su estudio, dentro del primer trimestre del año. En el seno de dicha comisión se determinarán aquellas alternativas que mejoren el plan y/o programas propuestos y se realizará el seguimiento de los planes y/o programas formativos velando por la participación del conjunto de los trabajadores, reflejándose cualquier incidencia que al respecto pudiera producirse.

Acciones bonificadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:

Al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente, que regula el subsistema de formación profesional continua, la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) presentará anualmente ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo algunas de las acciones formativas que se incluyan dentro del plan general de formación expuesto en el presente artículo, con objeto de obtener las correspondientes bonificaciones.

A estos efectos, la dirección informará al comité de empresa, en los plazos previstos legalmente, acerca de aquellas acciones que tenga intención de presentar, a fin de que el mismo emita el correspondiente informe.

Capítulo 8

Retribuciones salariales

Art. 13. *Retribuciones salariales.*—La retribución salarial del personal sujeto al ámbito del presente convenio, está formada por los siguientes conceptos retributivos:

Conceptos retributivos comunes a todos los grupos profesionales:

I. Salario base.—Es la parte de la retribución asignada a cada categoría profesional en función de la prestación de servicios durante la jornada habitual de trabajo.

Se abonará en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

II. Complemento de antigüedad.—Se percibirá en función de los años de servicios prestados, acreditándose su percepción cada tres años de servicios.

Se abonará en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

III. Gratificaciones extraordinarias.—Es el complemento de vencimiento periódico superior al mes. Se percibirá en los meses de junio y diciembre de cada año.

El importe de cada una será de una mensualidad constituida, única y exclusivamente por el salario base que corresponda a cada empleado y por la antigüedad.

Tendrán carácter semestral, computándose de enero a junio, la primera de ellas, y de julio a diciembre, la segunda.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el semestre correspondiente a cada una, computándose, a estos efectos, las fracciones del mes como mes completo.

IV. Complemento personal.—Recogerá las cantidades que en función de circunstancias individuales excedan de las retribuciones máximas establecidas para su categoría profesional, grado funcional o nivel.

A efectos de corregir desigualdades, los incrementos retributivos que conlleven los cambios de categoría, grado funcional o nivel se efectuarán, para el personal que percibiese complemento personal, con la absorción del mismo en la cuantía que proceda a fin de adecuar las retribuciones del trabajador a las asignadas a la categoría profesional, grado funcional o nivel a que se accede.
Se abonará en doce mensualidades.

Conceptos retributivos de los grupos profesionales II y III:

V. Complemento de cualificación.—Remunerará la mayor experiencia profesional dentro de cada categoría profesional y grado funcional o nivel y la dedicación exclusiva al puesto de trabajo.
Se abonará en doce mensualidades.

VI. Complemento de productividad.—Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que desempeñe sus funciones, el cumplimiento de objetivos asignados individual o colectivamente y el menor índice de absentismo.

Se acreditará con carácter trimestral a propuesta de la dirección de destino, y no tendrá carácter consolidable.

VII. Complemento de puesto de trabajo.—Se percibirá en razón del ejercicio de funciones que comporten concepción distinta del trabajo habitual de su categoría profesional y grado funcional, o en atención a la responsabilidad y/o dedicación que las funciones del puesto de trabajo entrañen. La asignación de dicho complemento se realizará por parte de la subdirección de personal, previa evaluación de las funciones que desempeña el empleado, a solicitud de la dirección de destino o a instancias del trabajador interesado.

Es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del desempeño de dichas funciones, no teniendo, por lo tanto, carácter consolidable.

Por lo que respecta a los puestos de secretaría existirán los tres siguientes niveles:

- Nivel A: Secretaria de alto cargo (presidente, vicepresidente y director general).
- Nivel B: Secretaria de director.
- Nivel C: Secretaria de subdirector.

El nombramiento para el desempeño de un puesto de secretaría conllevará la percepción del complemento de puesto de secretaría y de productividad asignados al mismo, consignados en el Anexo I del presente convenio, los cuales sustituirán al de cualificación y productividad correspondientes al puesto anteriormente desempeñado. Este complemento de puesto de secretaría se abonará en doce mensualidades.

El personal que desempeñe el puesto de conductor percibirá un complemento de puesto de trabajo cuyo importe se recoge en el Anexo I del presente convenio colectivo. Este complemento se abonará en doce mensualidades.

VIII. Plus de turnos rotatorios.—Su percepción está condicionada a la realización efectiva de la jornada de trabajo con horario en régimen de turnos rotatorios. Se exceptúa de dicho plus el personal sujeto a turnos no rotatorios así como los casos de horarios especiales con régimen de turnos rotatorios que pudieran autorizarse a solicitud del trabajador.

Se abonará en doce mensualidades.

Conceptos retributivos del grupo profesional I:

IX. Complemento técnico.—Retribuye el ejercicio de responsabilidades y el desempeño de las funciones propias del personal técnico.

La cuantía de este complemento se determinará por parte de la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), en función del puesto de trabajo definido por las necesidades organizativas.

X. Complemento de retribución variable.—El personal del grupo de titulados, percibirá un complemento de retribución variable equivalente a un porcentaje de la retribución fija, compuesta por el salario base y el complemento técnico. Dicho porcentaje se recoge en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Se acreditará con carácter semestral en función de la evaluación que resulte del sistema de valoración del rendimiento implantado en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI). No tendrá carácter consolidable.

Art. 14. *Incrementos salariales*.—Durante la vigencia del convenio, y en el supuesto de prórroga tácita del mismo, se aplicará el incremento que anualmente fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Las retribuciones vigentes para el año 2004, una vez aplicado el referido incremento salarial, son las que aparecen como tales en el Anexo I que figura en el presente convenio.

Si por disposición legal se estableciese para los años de vigencia de este convenio colectivo, o en su caso prórroga tácita, algún tipo de medidas correctoras para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo para el personal laboral al servicio del sector público, éstas se incorporarán al presente convenio, quedando su aplicación sujeta al procedimiento que para ello legalmente se establezca.

Capítulo 9

Jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias

Art. 15. *Jornada*.—La jornada promedio semanal de trabajo se fija en treinta y siete horas y media y se realizará durante los cinco primeros días de cada semana, salvo necesidades del servicio debidamente motivadas. La jornada resultante para cada año se fijará en el correspondiente calendario laboral.

La jornada de trabajo para el personal no sujeto a régimen de turnos o a horario especial será partida con carácter general, excepto durante el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre en que será continuada.

Cualquiera que sea la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de la misma de veinte minutos retribuidos y computados como trabajo efectivo.

Art. 16. *Horario general*.—Se entenderá por horario general la forma de prestación horaria a realizar por el personal de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) no sujeto al régimen de turnos o a horarios especiales.

La prestación horaria se realizará en forma de horario fijo, que será el tiempo de obligada permanencia en el puesto de trabajo, y en horario flexible que se establece como “la parte variable de horario” que tiene como objeto completar el tiempo establecido para alcanzar el tiempo de trabajo exigible.

Se establece el derecho del trabajador a una pausa de veinte minutos retribuidos y computados como trabajo efectivo que éste podrá disfrutar entre las nueve y treinta y las trece horas.

Art. 17. *Horarios especiales*.—I. Personal de servicios, relaciones con los medios de comunicación y de publicidad:

A efectos de atender las necesidades del servicio se podrán establecer horarios especiales para el personal de servicios y personal de relaciones con los medios de comunicación y de publicidad. Dicho personal realizará su horario en régimen de jornada continuada de mañana o de tarde, con el sistema de turnos que establezca la correspondiente unidad directiva o en régimen de horario general, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Por lo que respecta al personal que desempeñe puesto de conductor, y a efectos de adecuar el cumplimiento de la jornada establecida con las necesidades del servicio, este personal realizará su horario en régimen de turnos, sin perjuicio de la aplicación del régimen de horario general en aquellos casos en que las necesidades del servicio así lo requieran.

Los veinte minutos retribuidos y computados como trabajo efectivo a que tiene derecho el trabajador podrán disfrutarse en el turno de mañana de entre las nueve y treinta y las trece horas, y en el turno de tarde entre las dieciséis y las diecinueve horas.

II. Personal de secretaría:

A efectos de cubrir adecuadamente las necesidades del servicio, el personal de secretaría tendrá un horario especial.

- Horas de obligada permanencia: Es aquella parte del horario en la que necesariamente el trabajador ha de prestar servicio.
- Horas complementarias: Es la parte del horario que se establece a efectos de cubrir adecuadamente las necesidades del servicio, que serán determinadas por la unidad directiva correspondiente, hasta completar la jornada exigible.

La pausa de veinte minutos retribuidos y computados como trabajo efectivo a que tiene derecho el trabajador podrá disfrutarse por el personal de secretaría entre las nueve y treinta y las trece horas.

III. Otros horarios:

Cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas así lo aconsejen, se podrá pactar con carácter individual un horario o cómputo del mismo distinto al general, previo informe al comité de empresa. Asimismo, se mantendrán los horarios especiales actualmente vigentes, si así lo requiriesen las necesidades del servicio.

Asimismo, el trabajador que esté cursando estudios oficiales podrá optar, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por realizar un horario especial, el cual le será fijado tratando de compatibilizar sus obligaciones personales con las citadas necesidades del servicio.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada. La realización

de las mismas será de carácter voluntario, debiendo conocer el trabajador la forma de compensación.

Las horas extraordinarias se clasifican en:

- a) Horas extraordinarias por fuerza mayor son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) El resto de las horas extraordinarias se considerarán de carácter normal.

Para poder realizar horas extraordinarias se deberá cumplimentar una parte de incidencia diario o semanal en el que se reflejará el motivo de la realización de dichas horas y el número de éstas. Una vez firmado por el interesado y el director correspondiente, se remitirá al área de Recursos Humanos para que se proceda a su aprobación o denegación.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado, con carácter general, en un 75 por 100, excepto las que se realicen a partir de las diez de la noche, fines de semana o festivos, que se compensarán en un 100 por 100, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que por necesidades del servicio no quepa su compensación en tiempo de descanso, en cuyo caso se abonarán con el incremento antes indicado sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. No obstante lo anterior, la compensación económica de horas extraordinarias estará sujeta a lo que a este respecto determine la comisión ejecutiva de la comisión interministerial de retribuciones.

El número de horas extraordinarias compensadas económicamente no podrá ser superior a ochenta al año. No se tendrán en cuenta para dicho cómputo aquellas que se realicen por fuerza mayor, ni las que se compensen en tiempo de descanso.

Mensualmente se informará al comité de empresa de las horas extraordinarias realizadas, tanto las compensadas en tiempo de trabajo como las efectivamente abonadas.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se notificarán mensualmente a la Consejería de Economía y Empleo y al comité de empresa las horas de fuerza mayor realizadas por los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 19. *Compensación por viaje.*—Cuando por motivos de trabajo los empleados de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) deban realizar viajes fuera de la provincia de Madrid, se cumplimentará una parte de incidencia de viaje, similar al establecido en el artículo anterior, que se desarrollará a través del correspondiente procedimiento y en el que se reflejarán las horas que se hayan realizado. Una vez firmado por el interesado y el director correspondiente, se remitirá al área de Recursos Humanos para que se proceda a computar dichas horas como efectivamente trabajadas.

Art. 20. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de un mes y se disfrutarán, dentro del año natural, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de enero y al 31 de diciembre, preferentemente del 16 de junio al 15 de septiembre. De no disfrutarse un mes, el período de vacaciones durará veintidós días laborables, y se disfrutará como máximo en dos períodos, siendo uno de ellos como mínimo de una semana, entendida como cinco días laborables, a solicitud del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio, pudiendo comenzar a computar desde cualquier día del mes.

Los trabajadores conocerán por escrito las fechas en que les correspondan sus vacaciones, con la suficiente antelación antes del comienzo de las mismas. Si posteriormente se produjera alguna modificación, se notificará por escrito a la subdirección de personal que autorizará el nuevo período de disfrute.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios dentro del año natural tendrán como vacaciones retribuidas, a disfrutar dentro del mismo, el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. Estas vacaciones sólo podrán disfrutarse en dos períodos cuando uno de ellos tenga una duración igual a diez días laborables. Por razones organizativas y de servicio podrán autorizarse otros períodos de disfrute.

En el supuesto de que se produjera una baja definitiva en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), y el empleado afectado hubiera disfrutado más días de vacaciones de

los que le correspondieran por aplicación de lo expuesto en este artículo, se procederá a descontar dicho exceso de la liquidación definitiva.

El disfrute de las vacaciones no quedará interrumpido por enfermedad, accidente u otra causa ajena a la voluntad de esta Sociedad, salvo en caso de maternidad u hospitalización del trabajador y durante el tiempo que dure esta última. Dicho extremo (hospitalización y duración de la misma) deberá ser acreditado documentalmente.

En caso de fallecimiento del empleado, el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derechohabientes.

Art. 21. *Permisos y licencias.*—El personal al servicio de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) tendrá derecho a disfrutar de licencias y permisos retribuidos o sujetos, en los casos que se indican, a la obligación de recuperación del tiempo de trabajo invertido en el mismo o de reducción proporcional de salarios, previo el consiguiente aviso y justificación, durante los días naturales que a continuación se determinan:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, siendo el plazo de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia habitual o cuando el nacimiento se haya producido a través de cesárea.
- c) Cuatro días en caso de muerte y accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El disfrute de dichos días será consecutivo, salvo que sea autorizado de otro modo por la subdirección de personal a solicitud motivada del empleado. El accidente o la enfermedad se considerarán graves cuando así sea dictaminado por el facultativo competente. En el supuesto de enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, se concederá hasta una semana más, previa acreditación documental de dicha circunstancia e informe favorable de la comisión paritaria del convenio, que se reunirá con carácter de urgencia y que podrá prorrogar el plazo en casos excepcionales.
- d) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de su residencia habitual se ampliará a dos días.
- e) Un día en caso de traslado del domicilio habitual. En el supuesto de que la distancia entre el nuevo domicilio del empleado y la sede social de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) sea superior a 40 kilómetros, se autorizará un día adicional, previa justificación del empleado.
- f) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o reconocidos de formación. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes para la obtención de títulos no reconocidos oficialmente así como para la obtención del carné de conducir, aunque en estos supuestos el trabajador deberá recuperar el tiempo empleado para ello. Se exceptúa del deber de recuperación el tiempo invertido en la obtención del carné de conducir cuando se trate del personal con categoría de conductor que por necesidades del servicio deba obtener alguna modalidad de permiso de conducir distinta de aquella de la que está en posesión.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en conjunto trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Cuando conste en norma legal un período deter-

minado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Por el tiempo indispensable para la renovación del documento nacional de identidad. Por el tiempo indispensable para la realización de los trámites para la obtención del pasaporte y para sus posteriores renovaciones así como para la renovación del carné de conducir, aunque en tales supuestos el trabajador deberá recuperar el tiempo invertido en ello. Se exceptúa del deber de recuperación el tiempo invertido en la renovación del carné de conducir por el personal con categoría profesional de conductor.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a acompañar a su cónyuge a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, si bien el tiempo empleado para ello deberá ser objeto de recuperación por parte del trabajador, debiendo justificarse la imposibilidad de su realización fuera de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora 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 laboral en una hora con la misma finalidad. El mismo derecho tendrán las trabajadoras en los supuestos de acogimiento.

Cuando ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada previstos en este apartado l) de este mismo artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

k) Hasta seis días cada año natural, previa autorización y respetándose en todo caso las necesidades del servicio, que podrán disfrutarse hasta el día 10 de enero del año siguiente al de su devengo. Tales días no podrán acumularse al período anual de vacaciones.

l) El trabajador que por cursar estudios oficiales o por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de esta sociedad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este apartado, podrá sustituir este derecho, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por realizar un horario especial, el cual le será fijado tratando de compatibilizar sus obligaciones personales con las citadas necesidades del servicio.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la "Sociedad Estatal de Participaciones Industriales" (SEPI) en los términos establecidos legalmente.

n) Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán el carácter de inhábiles y no recuperables.

De conformidad con la legislación vigente, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

Todas las referencias hechas al cónyuge en relación con los permisos y licencias contempladas en este artículo, incluidas las relaciones de afinidad, se entenderán igualmente válidas respecto de las parejas de hecho que acrediten documentalmente una convivencia superior a un año.

Art. 22. *Suspensión de contrato.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que legalmente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 23. *Licencias no retribuidas.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo cuya duración no podrá ser inferior a quince días. La concesión de dichas licencias estará condicionada a que las necesidades del servicio lo permitan. La concesión o denegación de estas licencias se realizará dentro los quince días siguientes al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Con independencia de lo anteriormente indicado, en el caso del fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada o hijos, el trabajador tendrá derecho, si así lo solicita, a una licencia no retribuida de una duración no superior a tres meses.

Capítulo 10

Excedencias

Art. 24. *Excedencia forzosa.*—Se pasará a esta situación como consecuencia de la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y por el tiempo de duración de dicho cargo.

La excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Durante esta situación el empleado no recibirá remuneración alguna a cargo de la empresa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que originó la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitarlo y/o efectuarlo, el trabajador causará baja voluntaria en la misma.

Art. 25. *Excedencia voluntaria.*—La “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) concederá, en las condiciones que se indican, previa solicitud, excedencia voluntaria con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, como mínimo, tres años desde la fecha en que se haya reintegrado al servicio por haber finalizado la anterior.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional, grado funcional, nivel y especialidad.

De no existir vacante en su grupo profesional y grado funcional o nivel y si existiera, dentro de su especialidad, en otro inferior al que ostentaba, podrá optar a ésta con las condiciones laborales establecidas para la misma.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse al menos con un mes de antelación, y la de reingreso, o, en su caso, de prórroga, deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso, o, en su caso, la prórroga, el excedente causará baja voluntaria definitiva en la empresa.

Dentro del primer año de excedencia voluntaria, y para los supuestos sobrevinidos de viudedad o separación legal, el tra-

bajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho al reingreso inmediato, una vez que se acrediten dichos extremos.

Art. 26. *Excedencia para atender al cuidado de cada hijo.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de esta Sociedad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia, conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La petición de excedencia para atender al cuidado de cada hijo habrá de formularse al menos con un mes de antelación, y la comunicación de reingreso, o, en su caso, de prórroga, deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este plazo sin comunicar el reingreso y efectuarlo, o, en su caso, la prórroga, el excedente causará baja voluntaria definitiva en la empresa.

Suspendido el contrato de trabajo por esta causa, la circunstancia de que el excedente trabaje por cuenta propia o ajena, supondrá su baja voluntaria definitiva en la empresa y consiguiente extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, a menos que tuviera reconocida una compatibilidad con anterioridad a la obtención del permiso correspondiente.

Art. 27. *Excedencia para atender al cuidado de un familiar.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia, conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el tiempo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La petición de excedencia para atender al cuidado de un familiar habrá de formularse al menos con un mes de antelación, y la comunicación de reingreso, o, en su caso, de prórroga, deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este plazo sin comunicar el reingreso y efectuarlo, o, en su caso, la prórroga, el excedente causará baja voluntaria definitiva en la empresa.

Suspendido el contrato de trabajo por esta causa, la circunstancia de que el excedente trabaje por cuenta propia o ajena, supondrá su baja voluntaria definitiva en la empresa y consiguiente extinción

de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, a menos que tuviera reconocida una compatibilidad con anterioridad a la obtención del permiso correspondiente.

Capítulo 11

Ceses voluntarios

Art. 28. *Preaviso de cese voluntario.*—Para los supuestos de cese voluntario, el trabajador deberá comunicar por escrito su baja voluntaria ante el órgano competente en materia de personal mediando un plazo de preaviso mínimo de quince días para el personal de los grupos profesionales 2 (personal administrativo) y 3 (personal de servicios) y de un mes para el grupo 1 (titulados).

En caso de incumplimiento de los plazos fijados en este artículo, se deducirá de la liquidación correspondiente los días no preavisados, salvo que la empresa entienda que está justificado.

Capítulo 12

Indemnización por razón del servicio

Art. 29. *Indemnización por razón de servicio.*—Cuando por razones de servicio el trabajador tenga que realizar desplazamientos fuera de la sede social de la empresa, le serán reembolsados íntegramente todos los gastos que por este motivo se le ocasionen y siempre atendiendo a lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Administrativos aprobado por la presidencia de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI).

Capítulo 13

Incompatibilidades

Art. 30. *Incompatibilidades.*—Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo 14

Régimen disciplinario

Art. 31. *Faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, sin perjuicio de aquellas otras que disponga la legislación laboral vigente.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a. 1) La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados o superiores.
- a. 2) El retraso, negligencia o descuido excusable en el cumplimiento de sus tareas y deberes.
- a. 3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a. 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- a. 5) El incumplimiento de los horarios establecidos sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a. 6) El incumplimiento de la jornada establecida con carácter mensual siempre que no exceda de un 10 por 100 de la misma y no exista causa justificada.
- a. 7) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.
- a. 8) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a. 9) La utilización para asuntos ajenos a la empresa de los elementos de trabajo facilitados por ésta, cuando no causen perjuicio a la entidad o éstos fueren mínimos.
- a.10) No cumplimentar injustificadamente los sistemas de control de presencia de una a dos ocasiones al mes.
- a.11) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre

que no se produzca más de una vez al mes. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio para los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- a.12) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
 - a.13) No presentar en tiempo oportuno el parte médico de baja por enfermedad, a no ser que se acredite, suficiente y fehacientemente, la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - a.14) La instigación, el encubrimiento, o la cooperación en la comisión de faltas leves de otros trabajadores.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
- b. 1) La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.
 - b. 2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia en el cumplimiento de las mismas de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b. 3) La desconsideración con el público en el desempeño del trabajo.
 - b. 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
 - b. 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.
 - b. 6) El incumplimiento de los horarios establecidos sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 - b. 7) El incumplimiento de la jornada establecida con carácter mensual, siempre que sea superior al 10 por 100 y no exceda del 20 por 100 de la misma sin que exista causa justificada.
 - b. 8) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce dos veces al mes.
 - b. 9) La simulación de enfermedad o accidente.
 - b.10) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de asistencia, permanencia en el trabajo y cumplimiento de los horarios y jornada laboral establecidos.
 - b.11) La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que no cause perjuicios graves a la entidad, compañeros o terceros.
 - b.12) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.
 - b.13) La embriaguez y toxicomanía ocasionales en tiempo de servicio si repercuten negativamente en el trabajo.
 - b.14) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - b.15) No cumplimentar injustificadamente los sistemas de control de presencia de dos a cuatro ocasiones al mes.
 - b.16) El empleo para usos ajenos a la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) de material de cualquier naturaleza propiedad de la misma, incluso cuando ocurra fuera de las horas de trabajo, y ello cause perjuicios a la entidad que no fueren mínimos.
 - b.17) La falta de comunicación de las variaciones de la situación familiar que afecten a la empresa y que supongan un quebranto económico para la misma.
 - b.18) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otros trabajadores.

- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c. 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
 - c. 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c. 3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - c. 4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
 - c. 5) El incumplimiento de los horarios establecidos no justificados, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - c. 6) El incumplimiento de la jornada establecida con carácter mensual, siempre que sea superior a un 20 por 100 de la misma y no exista causa justificada.
 - c. 7) El incumplimiento de las normas legales vigentes en materia de incompatibilidades.
 - c. 8) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - c. 9) Los daños causados intencionadamente en los locales, material o documentos.
 - c.10) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 - c.11) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de dos veces al mes.
 - c.12) La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad del trabajador, así como las conductas de acoso sexual o moral.
 - c.13) No cumplimentar injustificadamente los sistemas de control de presencia más de cuatro ocasiones al mes.
 - c.14) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - c.15) La instigación, el encubrimiento, o la cooperación en la comisión de faltas muy graves de otros trabajadores.

Art. 32. *Atenuación o agravación de faltas.*—Las faltas muy graves o graves podrán considerarse del grado inmediato inferior si concurren circunstancias atenuantes. Las faltas leves y graves podrán considerarse del grado inmediato superior si concurrieran circunstancias agravantes.

Art. 33. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
 - Inhabilitación para el ascenso profesional por plazo no superior a un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso profesional por un período de dos a seis años.
 - Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Art. 34. *Procedimiento.*—De las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves, se informará al comité de empresa.

Las sanciones por faltas leves y graves se notificarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Las sanciones por faltas muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) comunicará por escrito al interesado el acuerdo de incoación del expediente disciplinario en el que figurará una exposición sucinta y objetiva de los hechos que lo motivan.

Dicho acuerdo contendrá la designación de instructor y secretario y del mismo se dará traslado al comité de empresa.

2. Aceptados los nombramientos por el instructor y el secretario, si no concurren las causas de recusación previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil, el instructor formulará el pliego de cargos, en el que se harán constar al trabajador sujeto al expediente los hechos que presuntamente se le imputan. El pliego de cargos se notificará al trabajador y en el mismo se hará constar que dispone de un plazo siete días naturales para efectuar todas aquellas alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos y aportar cuantos documentos considere de interés.

Igualmente, puede proponer, dentro de este trámite de contestación, la práctica de las pruebas que crea necesarias para su defensa.

3. El instructor del expediente ordenará la práctica de las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador; la denegación, en su caso, deberá ser motivada.

Finalizado el trámite de prueba, el instructor formulará la propuesta de sanción.

4. A la vista del expediente, la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) resolverá imponiendo, si procede, la sanción que corresponda. Dicha resolución se notificará al interesado y al comité de empresa. Asimismo, se entregará copia íntegra del expediente al interesado.

Art. 35. *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 esta Sociedad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas leves serán retiradas del expediente personal del empleado sancionado a los seis meses de su comisión, y las faltas graves a los tres años siempre que no exista reincidencia por parte del empleado sancionado.

Art. 36. *Normas complementarias.*—Los superiores que toleen o encubran las faltas de los 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 esta Sociedad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano competente, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo 15

Acción social

Art. 37. *Ayudas sociales.*—El personal perteneciente a la plantilla de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) tendrá derecho, con criterios de igualdad y homogeneidad, a todos los servicios de carácter social que la misma ofrece a través de la Fundación de Servicios Laborales.

El comité de empresa vigilará, a través de sus representantes, su correcto funcionamiento, para lo que participará en los órganos de la Fundación en la forma prevista en sus estatutos, así como en las comisiones que se creen para la gestión de dichos fines. La Sociedad, en colaboración con el comité de empresa, procurará la mejora y ampliación de los servicios de la acción social.

El comité de empresa tendrá acceso a la información necesaria para el correcto desempeño de su función, aplicándose en todo caso lo dispuesto en la legislación vigente sobre protección de datos personales.

En caso de que la Fundación de Servicios Laborales dejara de prestar alguno o la totalidad de los servicios sociales referidos, la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) gestionará la cobertura de los que en ese momento se estuviesen prestando.

Art. 38. *Complemento de incapacidad temporal y de maternidad.*—En los casos de incapacidad temporal legalmente declarada y maternidad, la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) abonará un complemento de la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que el trabajador venía percibiendo.

Art. 39. *Anticipos*.—1. El trabajador podrá solicitar anticipos de nómina sin interés por un importe máximo del 15 por 100 de la retribución fija bruta anual, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) El plazo de amortización será como máximo de doce meses, preferentemente en cuotas del mismo importe, a descontar en la nómina de cada mes. Existirá la posibilidad de amortizar anticipadamente el anticipo mediante descuento en nómina si ello es posible, o mediante su ingreso en efectivo.
 - b) Podrán solicitarse nuevos anticipos aunque se tengan uno o varios sin amortizar totalmente, siempre que la suma del nuevo anticipo más el importe inicial de todos los anticipos concedidos desde el último fin de mes en que no se dispusiera de ninguno, no supere el 15 por 100 de la retribución fija bruta anual.
 - c) Estos anticipos estarán sujetos a la fiscalidad que en cada momento disponga la legislación vigente, corriendo a cargo del interesado cualquier ingreso a cuenta que por ello tuviera que efectuar la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), que será deducido en la nómina con carácter mensual.
2. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes, sin que puedan exceder del 80 por 100 del importe líquido del salario que resulte una vez efectuados todos los descuentos que se practiquen al trabajador. El reintegro de dichos anticipos se efectuará en la nómina del mismo mes de la concesión.

Este anticipo es compatible con el regulado en el apartado anterior, siempre que la suma de todos los anticipos solicitados, sean de la modalidad que fueren, no supere el 80 por 100 del importe líquido mensual del trabajador.

3. Los anticipos regulados en el presente artículo se solicitarán al área de Recursos Humanos, dentro de los quince primeros días de cada mes, a través del procedimiento que dicha unidad establezca al efecto.

Capítulo 16

Seguridad y salud laboral

Art. 40. *Seguridad y salud laboral*.—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud 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.

Art. 41. *Comité de seguridad y salud*.—Se constituirá un comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité estará formado por los delegados de prevención, designados por y entre los miembros del comité de empresa, y por el mismo número de representantes de la dirección y en sus reuniones podrán participar otras personas habilitadas para ello de conformidad con la normativa legal sobre Prevención de Riesgos Laborales en la forma determinada por la misma.

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. Velar por la práctica de reconocimientos médicos de conformidad con las disposiciones vigentes.
4. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales, así como de la legalidad sobre el trabajo con pantallas de ordenador y, en general, de la legislación sobre salud laboral.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar de la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Participar en los procedimientos de información y planes de formación de los trabajadores.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Art. 42. *Reconocimientos médicos*.—La “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) garantizará la práctica a los trabajadores de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos anuales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de dichos reconocimientos, de carácter confidencial, serán comunicados al trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo.

El acceso a la información médica de carácter personal sólo podrá facilitarse al empresario o a otras personas con consentimiento expreso del trabajador.

Art. 43. *Vestuario*.—Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etcetera), así se requiera. Sobre la fijación de tales puestos de trabajo, del número de prendas que corresponda y su renovación se informará al comité de seguridad y salud.

Asimismo, en relación con el personal del grupo profesional III (personal de servicios), cuando por motivos de representación el puesto de trabajo requiera el uso de determinada vestimenta, se procederá a facilitar al trabajador el vestuario apropiado.

Capítulo 17

Representación de los trabajadores

Art. 44. *Participación*.—Los trabajadores de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) tienen derecho a participar en esta Sociedad a través de sus órganos de representación regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo dispuesto en el presente convenio.

Art. 45. *Comité de empresa*.—El comité de empresa es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), para la defensa de sus intereses.

El comité de empresa de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) así como las secciones sindicales de las centrales más representativas constituidas en la misma, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de la plantilla en la empresa, así como acerca de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades

y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar, así como de las bajas que se produzcan.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI).

4. Recibir información, con antelación suficiente a la ejecución por parte de la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), sobre los estudios de valoración de puestos de trabajo, planes de carrera o sistemas de evaluación, que se lleven a cabo en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI).

5. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

6. Ser informados sobre la estrategia corporativa de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) sobre sus empresas en cuanto suponga incidencia sobre la situación laboral de la sede central.

7. Emitir informe cuando la fusión o modificación de la estructura jurídico-administrativa pública de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) suponga cualquier incidencia que afecte a la situación laboral de la misma.

8. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

9. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

El comité de empresa de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), así como las secciones sindicales de las centrales más representativas constituidas en la misma, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Los miembros del comité de empresa y de las secciones sindicales constituidas legalmente en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI), y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa o a la sección sindical correspondiente, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité de empresa o a las secciones sindicales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Art. 46. *Local y tablón de anuncios.*—La Sociedad habilitará un local para su utilización por el comité de empresa adecuado para el número de sus miembros y convenientemente acondicionado. Asimismo pondrá a disposición del comité uno o varios tableros de anuncios de fácil acceso al personal, tanto físicos como virtuales para poder cumplir debidamente con el deber de información, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Art. 47. *Derecho de reunión.*—El personal de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) tiene derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. *Secciones sindicales.*—Se aplicará en todo momento lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, así como las disposiciones que se dicten en desarrollo de la misma.

Capítulo 18

Comisión paritaria de vigilancia, interpretación, estudio y resolución de conflictos

Art. 49. *Comisión paritaria.*—1. Naturaleza y funciones:

Las representaciones firmantes, conscientes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones socio-laborales tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, crean una comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio, que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- Interpretación del presente convenio a fin de resolver las consultas y reclamaciones que le trasladen las partes, o cualquier trabajador.
- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio colectivo.
- Velar, en el ámbito del presente convenio, por la igualdad de oportunidades así como por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición personal o social.
- Aquellas otras actividades que pudieran mejorar las relaciones laborales en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) así como la eficacia práctica del convenio.
- Colaborar con la dirección de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) en el establecimiento de cuantas medidas procuren incremento de la productividad.
- Se podrán debatir en el seno de la comisión, acciones de interés general cívico, medioambiental y cultural.

2. Procedimiento:

Esta comisión se reunirá siempre y cuando los asuntos que sean sometidos a su consideración estén comprendidos entre las funciones anteriormente descritas.

La comisión paritaria, con especificación por escrito del orden del día de las materias a tratar, se reunirá cada tres meses y sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes que integran la comisión.

3. Comisión paritaria extraordinaria:

La comisión se reunirá con carácter extraordinario a solicitud de alguna de las partes, y en el plazo máximo de diez días, para tratar los siguientes asuntos:

- Cuando debido al carácter urgente de la cuestión planteada, ambas representaciones decidan efectuar una convocatoria, emitiendo la comisión una resolución, con acuerdo o sin él, en el plazo máximo de cinco días.
- Las partes, legalmente, deberán someter por escrito a esta comisión los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, con carácter previo a su presentación en las instancias administrativas o jurisdiccionales.

La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante la decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, que se recogerá en acta, producirá los efectos de convenio colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la comisión paritaria, y en todo caso, si transcurriesen diez días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se comuniquen a las partes, la comisión podrá recurrir a la mediación o al arbitraje de un tercero, cuando previamente ambas representaciones acuerden someterse por escrito en los términos que decidan.

4. Composición:

Serán vocales de esta comisión tres representantes, como máximo, de cada una de las partes firmantes de este convenio. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz, pero sin voto.

La comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación del convenio.

Denunciado el convenio, y hasta que sea sustituido por otro, se podrán celebrar, cuando una de las partes lo solicite, sesiones extraordinarias de la comisión paritaria con objeto de seguir ejerciendo sus funciones respecto del contenido del convenio denunciado.

5. Subcomisión de prevención, investigación y seguimiento:

La comisión paritaria elegirá en la primera reunión tras la firma del presente convenio a dos de sus miembros, uno por cada parte,

para constituir una subcomisión de prevención, investigación y seguimiento de casos de hostigamiento laboral en cualquiera de sus formas. Dicha comisión rendirá cuentas a la comisión paritaria de sus trabajos de forma periódica, si se tratare de prevención o seguimiento, o de forma puntual en el supuesto de que se investigue un caso de esta naturaleza. Los miembros de dicha comisión podrán ser reemplazados por cualquiera de las partes previo acuerdo de la comisión paritaria.

6. Subcomisión de contrataciones:

La comisión paritaria elegirá en la primera reunión tras la firma del presente convenio a dos de sus miembros, uno por cada parte, para constituir una subcomisión de contrataciones que se reunirá de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 9 del presente convenio colectivo. Los miembros de dicha comisión podrán ser reemplazados por cualquiera de las partes previo acuerdo de la comisión paritaria.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2004

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Personal titulado: La dirección de la empresa se compromete a realizar un estudio de las condiciones laborales del personal titulado superior del grado funcional cualificado, con el fin de determinar la posibilidad de su incorporación al ámbito de aplicación del próximo convenio colectivo.

De las conclusiones de dicho estudio se informará al comité de empresa.

Segunda.—Jubilación: Tras la derogación de la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siguiendo el criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo, que establece la imposibilidad de incorporar al articulado de los convenios colectivos cláusulas relativas a la edad de jubilación obligatoria de los trabajadores, se acuerda que, una vez que se regule legalmente esta materia, se determinará su aplicación en la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI) en los términos que prevea la comisión paritaria establecida en el artículo 49.

Tercera.—La aplicación práctica de cualquier actuación que se encuentre recogida, expresa o tácitamente, dentro del texto de este convenio colectivo y que por su naturaleza y de cuyo contenido pudiera derivarse cualquier tipo de repercusión económica, estará necesariamente sujeta y condicionada a las disponibilidades presupuestarias que se destinen a tal fin en cada ejercicio.

Por tal motivo, la dirección de la empresa arbitrará por los procedimientos que considere más oportunos, las autorizaciones y medios necesarios para dar cumplimiento al conjunto de obligaciones económicas que en cada período se deriven.

Cuarta.—Plan de pensiones: Se procede a desarrollar un sistema de previsión social que se articula a través de la implantación de un plan de pensiones para toda la plantilla de la “Sociedad Estatal de Participaciones Industriales” (SEPI). Este plan de pensiones se encuadra en la modalidad de empleo y en régimen de aportación definida.

TABLAS SALARIALES AÑO 2004 (EN EUROS)

| Categoría | Salario Base Anual | Complemento Técnico | TOTAL Anual | Porcentaje Máximo de Retribución Variable |
|----------------------------------|--------------------|---------------------|-------------|---|
| TITULADOS SUPERIORES | | | | |
| * Inicial | 20.735,40 | 0,00 | 20.735,40 | 10,50% |
| * Intermedio | 20.735,40 | 4.264,60 | 25.000,00 | 11,00% |
| DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS | | | | |
| * Inicial | 16.602,18 | Desde 3.024,72 | 19.626,90 | 10,00% |
| | | Hasta 4.332,72 | 20.934,90 | 10,00% |
| * Cualificado | 16.602,18 | Desde 7.397,82 | 24.000,00 | 11,00% |
| | | Hasta 12.610,20 | 29.212,38 | 11,00% |
| * Especialista | 16.602,18 | Desde 14.000,00 | 30.602,18 | 12,00% |
| | | Hasta 17.000,00 | 33.602,18 | 12,00% |

| Categoría | Salario Base Anual | Complemento Cualificación Anual | TOTAL Anual | Complemento Productividad máximo anual | TOTAL Anual |
|-----------------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------|--|-------------|
| ADMINISTRATIVOS | | | | | |
| * Base | 11.980,36 | 2.820,96 | 14.801,32 | 894,12 | 15.695,44 |
| * Cualificado | 11.980,36 | 4.659,48 | 16.639,84 | 1.073,16 | 17.713,00 |
| * Especial | 11.980,36 | 6.557,40 | 18.537,76 | 1.192,56 | 19.730,32 |
| AUXILIARES ADMINISTRATIVOS | 11.372,90 | 2.462,28 | 13.835,18 | 0 | 13.835,18 |
| RELACIONES PUBLICAS | 11.946,06 | Desde 2.820,96 | 14.767,02 | 894,12 | 15.661,14 |
| | | Hasta 4.659,48 | 16.605,54 | 1.073,16 | 17.678,70 |
| PERSONAL DE SERVICIOS | | | | | |
| * Oficiales de Servicio | 11.946,06 | Desde 2.820,96 | 14.767,02 | 894,12 | 15.661,14 |
| | | Hasta 6.308,04 | 18.254,10 | 1.038,72 | 19.292,82 |

| Categoría | Salario Base Anual | Complemento | | Complemento | |
|-------------------|-----------------------|------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|
| | | Cualificación Anual | TOTAL Anual | Productividad máximo anual | TOTAL Anual |
| * Conductores (*) | 11.946,06 | 4.237,68 | 16.183,74 | 2.173,20 | 18.356,94 |
| * Ordenanza | 11.928,98 | 2.136,96 | 14.065,94 | 1.398,36 | 15.464,30 |
| * Mozo | 11.120,20 | 1.760,88 | 12.881,08 | 1.279,92 | 14.161,00 |

| PERSONAL DE SECRETARIA | | Complemento Puesto de Secretaría | | | |
|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| - ADMINISTRATIVOS | | | | | |
| * Nivel A | 11.980,36 | 12.805,80 | 24.786,16 | 2.713,68 | 27.499,84 |
| * Nivel B | 11.980,36 | 10.467,12 | 22.447,48 | 2.233,08 | 24.680,56 |
| * Nivel C | 11.980,36 | 8.031,96 | 20.012,32 | 2.070,48 | 22.082,80 |
| - AUXILIARES ADMINISTRATIVOS | | | | | |
| * Nivel A | 11.372,90 | 12.805,80 | 24.178,70 | 2.713,68 | 26.892,38 |
| * Nivel B | 11.372,90 | 10.467,12 | 21.840,02 | 2.233,08 | 24.073,10 |
| * Nivel C | 11.372,90 | 8.031,96 | 19.404,86 | 2.070,48 | 21.475,34 |

(*) Complemento de Conductor: 3.672,00 € anuales

Plus de Turnos Rotatorios.....: 403,32 € anuales

Antigüedad (valor trienio): 357,00 € anuales

(03/3.137/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 15 de febrero de 2005, de la Secretaria General Técnica, por la que se acuerda publicar la notificación de la Orden 249/2004, de 21 de enero, de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se estima parcialmente el recurso de reposición interpuesto por doña Julia Serrano Cristino, contra la Orden 7860/2003, de 6 de noviembre, de la Consejería de Trabajo (recurso de reposición 1998/2004).

Intentada, sin efecto, la notificación a doña Julia Serrano Cristino, de la Orden 249/2004, de 21 de enero, de la Consejería de Empleo y Mujer, que resuelve el recurso de reposición 1998/2004 interpuesto contra la Orden 7860/2003, de 6 de noviembre, de la Consejería de Trabajo, procede su publicación a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

“Visto el recurso de reposición presentado por doña Julia Serrano Cristino, contra la Orden 7860/2003, de 6 de noviembre, de la Consejería de Trabajo, por la que se le deniega la subvención solicitada al amparo de la Orden 2566/2001, de 29 de marzo, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se regulan y convocan ayudas para compensar gastos de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos y socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales, y tramitada conforme a la Disposición Transitoria de la Orden 5621/2002, de 16 de diciembre, de la Consejería de Trabajo, se constatan los siguientes

HECHOS

Primero

Con fecha 30 de mayo de 2001, doña Julia Serrano Cristino presentó una solicitud de ayuda al amparo de la Orden 2566/2001, de 29 de marzo, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se regulan y convocan ayudas para compensar gastos de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos y socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales.

Segundo

Seguidos los trámites legales oportunos, el 6 de noviembre de 2003 se dicta la Orden 7860/2003, de la Consejería de Trabajo, por la que deniega a doña Julia Serrano Cristino la subvención solicitada al amparo de la Orden 2566/2001, de 29 de marzo, y tramitada conforme a la Disposición Transitoria de la Orden 5621/2002, de 16 de diciembre, por el incumplimiento del artículo 2.4 de la Orden Reguladora, al no encontrarse el autónomo en situación de alta en el momento en que se procede a tramitar el pago de la ayuda.

Tercero

Notificada dicha Orden el 19 de mayo de 2004, se presenta recurso de reposición, con fecha de 9 de junio de 2004, en tiempo y forma, en el que se pone de manifiesto como motivo básico de impugnación que la autónoma se encontraba en situación de alta en el momento de tramitación del pago de la ayuda, continuando en esa situación.

Cuarto

La Dirección General de Trabajo emite informe sobre el recurso presentado proponiendo la estimación del mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero

La competencia para resolver el recurso de reposición interpuesto corresponde al Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; en el artículo 41.g) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y en el Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer.