

Hora de viaje (55)

95 pesetas/hora.

Viaje compensable (30)

574 pesetas.

Tabla de complemento personal de antigüedad (03)

Nivel	En sueldo	En antigüedad por cuatrienio
9-10	4.021	241
8-9	4.021	241
7-8	3.803	228
6-7	3.581	215
5-6	3.383	203
4-5	3.192	192
3-4	3.007	180
2-3	1.548	93
1-2	1.330	30

Gratificación por título (05)

Título Superior: 14.675 pesetas/mes.

Título Medio: 7.338 pesetas/mes.

Premio recaudación en ruta (18)

Interventor: 7.064 pesetas/mes.

Doble función: 14.127 pesetas/mes.

Plus de productividad (29)

169.000 pesetas/año.

Abonándose 84.500 pesetas en las nóminas de junio y diciembre.

Plus de toxicidad-peligrosidad (14)

116 pesetas/día.

Gastos de locomoción

24 pesetas/kilómetro.

Complemento salarial Brigada de Socorro (16)

Fijo, 8.384 pesetas/mes.

211 pesetas/hora.

10 pesetas/kilómetro.

Indemnización bocadillo (39)

Tipos	Pesetas/hora
Jefes de Estación y Jefes de Maquinistas	164
6	158
5	149
4	145
3	141
2	134
1	134

Indemnización vivienda (34)

11.589 pesetas/mes.

Indemnización libreta economato (36)

FEVE 1.066 pesetas/mes.

26978 RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Parque Móvil Ministerial.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Parque Móvil Ministerial (código de Convenio número 9006722), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Administración, en representación de la misma, y de otra, por los representantes sindicales de UGT, USO y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PARQUE MOVIL MINISTERIAL

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de todo el personal vinculado al organismo autónomo Parque Móvil Ministerial, mediante contrato sujeto al Derecho Laboral, cualquiera que sea el centro de trabajo al que se encuentre adscrito.

Artículo 2.

Este Convenio es de ámbito estatal.

Artículo 3.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995, salvo los que tengan fijada fecha distinta.

2. Su período de vigencia concluirá el 31 de diciembre de 1995, previa denuncia por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes, quedando prorrogadas las cláusulas normativas hasta que sea sustituido por otro nuevo.

CAPITULO II

Incremento retributivo, compensación y absorción

Artículo 4.

1. Durante la vigencia del presente Convenio el incremento retributivo será el que se determine en las Leyes de Presupuestos y se aplicará automáticamente en las mismas cuantías que se establezcan en las citadas Leyes para el personal funcionario, con la excepción indicada en el apartado 4 del artículo 32 del presente Convenio.

2. Igualmente se aplicarán al personal laboral acogido al presente Convenio las mejoras que se establezcan, en su caso, de conformidad con el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 15 de septiembre de 1994, para el período 1995/1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública,

y en lo que hace referencia a los fondos para el mantenimiento y recuperación del poder adquisitivo regulados en los capítulos III, VI y VIII del citado acuerdo, guardando la equiparación retributiva con el personal funcionario.

3. Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo y sustituirán, compensarán, absorberán e incrementarán, en cómputo anual y global, a todas las existentes a 31 de diciembre de 1994, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 5.

La organización del trabajo es facultad de la Administración y su aplicación corresponde a los titulares de las distintas Unidades en que se estructura el Parque Móvil Ministerial, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el ordenamiento vigente.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 6.

El personal laboral del Parque Móvil Ministerial queda clasificado en las categorías profesionales que se indican en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 7.

De acuerdo con la titulación mínima exigida para el ingreso en el Parque Móvil Ministerial, el personal estará encuadrado en los siguientes grupos de titulación:

- Grupo A: Título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.
- Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad.

2. En ningún caso podrá ser desempeñada una categoría profesional por trabajador que no esté encuadrado en el grupo a que queda adscrita cada una de las citadas categorías profesionales, según se recoge en el anexo I.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que forma parte de la plantilla del Parque Móvil Ministerial a la entrada en vigor del presente Convenio seguirá encuadrado en el mismo grupo de titulación al que pertenece, según la titulación que fue exigida y aportada en su día para su ingreso en el organismo, y podrá permanecer en el puesto que viene desempeñando, cualquiera que sea su titulación y el grupo a que quede adscrito aquél.

4. No podrá modificarse el grupo de titulación a que esté adscrito cada trabajador, salvo por su participación en el procedimiento previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 8.

1. Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Dirección del organismo expondrá en los tablones de anuncios de los Servicios centrales y periféricos del mismo la relación del personal laboral fijo, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento del trabajador.
- c) Fecha de ingreso en el organismo.
- d) Categoría profesional.

- e) Situación laboral.
- f) Número de Registro de Personal.
- g) Destino (Subdirección General u órgano asimilado, Parque provincial y localidad).

2. En el plazo de quince días, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados. Las reclamaciones serán resueltas en el plazo de treinta días, previo informe de la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

3. Igualmente, dentro del mismo plazo establecido en el apartado 1, se publicará una relación del personal laboral sujeto a contrato de naturaleza temporal, que incluirá iguales datos que la del personal fijo.

CAPITULO V

Provisión de puestos de trabajo, contratación y oferta de empleo público

Artículo 9.

La cobertura de las vacantes y de las plazas de nueva inclusión en el catálogo de puestos se efectuará por el procedimiento de concurso. En él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como el desempeño de una categoría determinada, la valoración de los trabajos desarrollados y la antigüedad.

2. Las convocatorias de los concursos se efectuarán por la Dirección General del Parque Móvil Ministerial, previa negociación de sus bases en la Comisión Paritaria.

Artículo 10.

1. Las convocatorias de concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en todos los centros de trabajo del organismo.
2. En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Categoría profesional, grupo y localización del puesto.
- Titulación y demás requisitos indispensables para su desempeño.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

3. El baremo aplicable para la resolución de los concursos será análogo al que en cada momento esté fijado por el Ministerio de Economía y Hacienda para la provisión de puestos de trabajo mediante concurso para los funcionarios.

4. En las convocatorias de los concursos se determinará la composición de las Comisiones de Valoración, garantizándose, en todo caso, la presencia en las mismas de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

5. Los trabajadores del Parque Móvil Ministerial, cualquiera que sea su situación laboral, excepto los suspensos de empleo y sueldo con carácter definitivo, mientras dure la suspensión, podrán tomar parte en los concursos siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de las solicitudes de participación.

6. Anunciada la convocatoria de concurso, se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes, que se dirigirán a la Subdirección General de Personal y Régimen Interior; en el caso de ser varias las plazas solicitadas, se ordenarán por preferencia de adjudicación.

En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncian en un determinado concurso para un mismo municipio dos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio, entendiéndose, en caso contrario, anuladas ambas peticiones. Los trabajadores que se acojan a esta petición condicionada deberán concretarlo en su instancia y acompañar fotocopia de la petición del otro trabajador.

Artículo 11.

En todo caso, la provisión de los distintos destinos correspondientes a la categoría de Conductor no supone cambio de puesto de trabajo, y se regirá por las mismas normas aplicables al personal conductor funcionario.

Artículo 12.

1. Las vacantes no cubiertas conforme a los artículos anteriores podrán ser convocadas por el Parque Móvil Ministerial en oferta pública de empleo de acuerdo con lo previsto en el título II del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

2. Los órganos de selección, que se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, contarán con una representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

3. Para adquirir la condición de personal laboral fijo, los trabajadores de nuevo ingreso deberán superar satisfactoriamente un período de prueba que será, en función del grupo de titulación:

- Grupo A, seis meses.
- Grupos B, C y D, un mes.
- Grupo E, quince días.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 13.

1. No obstante lo previsto en los artículos anteriores, la Dirección General del Parque Móvil Ministerial, en el ejercicio de su facultad de organización y para el mejor funcionamiento de los servicios, podrá proveer las vacantes con trabajadores de la misma categoría profesional o que tengan atribuida la misma retribución que la que corresponda al puesto a cubrir, siempre que ello no implique cambio de residencia.

2. La reasignación podrá ser instada, con carácter voluntario, por cualquier trabajador que reúna las condiciones adecuadas.

Artículo 14.

La adscripción de un puesto de trabajo en las correspondientes relaciones a personal funcionario no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

CAPITULO VI

Trabajos de superior categoría

Artículo 15.

Sólo podrá utilizarse la figura de trabajos de superior categoría en los casos de incapacidad temporal prolongada, excedencia o fallecimiento. El período que se haya permanecido en esta situación no podrá computarse como mérito en el concurso de provisión de la vacante, que se convocará en un plazo máximo de seis meses, de forma que su resolución y la toma de posesión se produzca antes del transcurso del plazo indicado. En caso de jubilación, se preverá la cobertura ordinaria de la vacante con la suficiente antelación al cese del trabajador jubilado.

Artículo 16.

En ningún caso podrán producirse cambios de categoría por el mero transcurso del tiempo; salvo lo dispuesto en el artículo 19, no podrán realizarse cambios de categoría si no es mediante el procedimiento establecido en capítulo V del presente Convenio.

Artículo 17.

Cuando un trabajador desempeñe un trabajo de categoría superior tendrá derecho a la retribución, por todos los conceptos, correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

CAPITULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 18.

La movilidad del personal que implique cambio de residencia se producirá mediante alguno de los procedimientos siguientes:

1. Traslado voluntario:

a) Por concurso, que se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido para la provisión de vacantes.

b) Por mutuo acuerdo, a petición del trabajador y según las necesidades del servicio, la Dirección General del Parque Móvil Ministerial podrá autorizar el traslado voluntario a un puesto de trabajo idéntico al desempeñado, cuando concurren circunstancias que desaconsejen esperar a la oportuna convocatoria de provisión de vacantes.

2. Traslado forzoso: El trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo, con cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y previo informe de la Comisión Paritaria. En los supuestos de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones y al resarcimiento de gastos previstos en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, o norma que lo sustituya.

CAPITULO VIII

Capacidad disminuida

Artículo 19.

1.º A los trabajadores que, a juicio del Servicio Médico del Parque Móvil Ministerial tengan disminuida su capacidad para el desempeño de las funciones propias de su categoría profesional, se les asignarán otras adecuadas a sus condiciones, sin merma salarial.

2.º En caso de conformidad con el dictamen emitido por el Servicio Médico del Parque Móvil Ministerial el trabajador afectado podrá formular las alegaciones y aportar los informes médicos que considere oportunos.

CAPITULO IX

Jornada y horario

Artículo 20.

1. La jornada y los horarios de trabajo se ajustarán a los establecidos en la Administración del Estado, conforme a la Resolución de 27 de abril de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

2. Cualquier modificación que se introduzca al citado régimen, como consecuencia de lo establecido en el capítulo XXXV del Acuerdo Administración-Sindicatos, de 15 de septiembre de 1994, será aplicable al personal laboral de este organismo en lo que resulte de aplicación.

3. Los horarios y la jornada de trabajo del personal conductor y de quienes perciban complemento de productividad estarán supeditados a las necesidades del servicio, circunstancia que ha sido especialmente considerada al establecer sus retribuciones.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, y previa autorización del Director general del Parque Móvil Ministerial, los trabajadores podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 21.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicios, un período de vacaciones de un mes o treinta días naturales, de acuerdo con las normas generales establecidas por la Secretaría de Estado para la Administración Pública (Resolución de 27 de abril de 1995).

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

3. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 22.

El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin retribución por un plazo no superior a tres meses. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 23.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y las causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el tiempo de permiso será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, durante los días de su celebración. El trabajador residente en provincia distinta a la del lugar donde se celebren las pruebas tendrá derecho a un día más de permiso retribuido por desplazamiento, siempre que no exceda en conjunto los diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.
- g) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
- h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia y previa autorización, que siempre estará supeeditada a las necesidades del servicio.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado h), cuando la naturaleza del servicio público impidiese cesar su prestación durante esos días, la Dirección podrá distribuir su disfrute a lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

CAPITULO XI

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Artículo 24.

1. Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán los determinados en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.
2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria tendrá la consideración de excedencia forzosa y el tiempo de permanencia en tal situación se computará a los efectos de ascensos y trienios.

Artículo 25.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá

optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

3. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 26.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Parque Móvil Ministerial o que hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco últimos años inmediatamente anteriores a la solicitud. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

2. El derecho a solicitar la excedencia voluntaria no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en otra inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella o bien esperar a que se produzca aquélla. En todo caso la citada reincorporación estará supeeditada a la existencia de vacante dotada presupuestariamente.

Artículo 27.

1. El trabajador que, como consecuencia de la normativa sobre incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cese en situación de excedencia voluntaria, permaneciendo en esta situación un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en su situación en tanto se mantenga la causa que dio origen a la misma.

2. Finalizado el motivo que dio lugar a la declaración de incompatibilidad, el trabajador deberá solicitar el reingreso en un plazo máximo de treinta días. En caso de no hacerlo, quedará en la situación de excedencia voluntaria prevista en el apartado 1 del artículo 26.

Artículo 28.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, 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 Parque Móvil Ministerial, 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 de su misma categoría o de otra equivalente.

Artículo 29.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilita la asistencia al trabajo.

2. El reingreso deberá ser solicitado en el plazo de treinta días desde el cese en el cargo o función, produciéndose la reincorporación inmediatamente. De no expresarse la solicitud en el plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPITULO XII

Retribuciones

Artículo 30.

El salario del personal acogido al presente Convenio queda estructurado de la forma siguiente:

1. Salario base.
2. Complementos salariales:
 - 2.1 Complementos personales:
 - Trienios.
 - Complemento personal transitorio.
 - 2.2 Complementos de puesto de trabajo:
 - Complemento de destino.
 - Complemento específico.
 - Complemento de residencia.
 - 2.3 Complementos por cantidad o calidad de trabajo:
 - Complemento de productividad.
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios.
- 2.4 Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.

Artículo 31.

El salario base es la retribución que corresponde al trabajador por unidad de tiempo, según se cuantifica en la tabla salarial que se incluye en el anexo II, en función del grupo de titulación, devengándose en doce mensualidades.

Artículo 32.

Los trienios consisten en una cantidad fija por cada tres años de servicio en el Parque Móvil Ministerial, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación en la cual se haya prestado.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, al personal laboral fijo se le computarán todos los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. En este punto se aplicará análogamente el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

3. Se devengarán en doce mensualidades, en la cuantía determinada en el anexo II, con referencia a la situación del trabajador el día 1 del mes a que correspondan.

4. No obstante, los trabajadores de la categoría profesional de Limpiador continuarán perfeccionando los trienios en la cuantía mensual de 2.500 pesetas (30.000 pesetas/ anuales, en doce mensualidades), hasta que dicho importe sea igualado o superado por el correspondiente a los trienios del grupo E.

5. Las cantidades que se vinieran percibiendo en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga y que sean diferentes de las establecidas para los trienios en el anexo II y en el apartado anterior constituirán un complemento de antigüedad consolidada de naturaleza personal y no absorbible.

Artículo 33.

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le corresponderían por aplicación de este Convenio, a igualdad de grupo de titulación, categoría y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio.

2. En el supuesto al que se refiere el apartado anterior, operarán la compensación y absorción previstas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el 4.3 del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación del Convenio o de la revisión anual de la tabla salarial: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría profesional del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley

de Presupuestos vigente en cada momento, como límite de crecimiento en la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar al tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados del cambio de puesto de trabajo que impliquen ascenso de categoría profesional o de una reclasificación profesional: Absorción del 100 por 100 del incremento. No se computarán en este apartado las indemnizaciones, trienios, gratificaciones por servicios extraordinarios ni el complemento de productividad.

Artículo 34.

El complemento de destino corresponde al puesto de trabajo que se desempeña. Se devenga en doce mensualidades, en la cuantía fijada en el anexo III. Se consolidará el derecho a su percepción por el desempeño de puestos de la misma categoría durante dos años continuados o tres con interrupción.

Artículo 35.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Es de índole funcional, por lo que su percepción está supeditada al desempeño del puesto de trabajo que lo tiene reconocido, y no es consolidable. Se devenga en doce mensualidades, en la cuantía señalada en el anexo III.

Artículo 36.

El complemento de residencia será percibido en las mismas cuantías y circunstancias que se establezcan, con carácter general, para el resto del personal en activo del sector público estatal en aquellas áreas del territorio nacional que lo tengan reconocido.

Artículo 37.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe sus funciones.

2. El complemento de productividad es de índole funcional y no consolidable, sin que en ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originen ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

3. En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del organismo, así como de la Comisión Paritaria.

4. En el caso del personal conductor, el complemento de productividad se percibirá en iguales cuantías y condiciones que el personal funcionario que desempeñe igual o similar destino.

5. La cuantía y devengo del complemento de productividad de los trabajadores destinados en las Áreas de Talleres y Mantenimiento serán los que resulten de aplicar el régimen de incentivos al rendimiento establecido para el personal funcionario adscrito a estas Áreas de actividad en aquellos centros de trabajo en que se implante.

Artículo 38.

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios se otorgarán libremente por el Director general del Parque Móvil Ministerial. Estas gratificaciones tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

2. En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del organismo, así como de la Comisión Paritaria.

Artículo 39.

Las pagas extraordinarias del personal laboral acogido al presente Convenio Colectivo serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base, trienios y, en su caso, antigüedad con-

solidada. Se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un cientochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que, si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

b) Cuando se hubiera prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) Los trabajadores con licencia sin retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestado y con lo previsto en los apartados anteriores.

d) En el caso de cese, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Si el cese se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías del salario base y trienios vigentes en el mismo.

2. A efectos del abono de las pagas extraordinarias, el tiempo de duración de las licencias sin retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 40.

1. El personal de limpieza que tenga establecida una jornada distinta de la ordinaria percibirá todas sus retribuciones en proporción a la jornada realizada, excepto los trienios, cuyo importe será íntegro.

2. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada que cada trabajador tenga establecida y la efectivamente realizada por él dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 41.

Durante la situación de incapacidad temporal, y mientras permanezca la obligación de cotizar por parte de la empresa, el trabajador percibirá las mismas remuneraciones que le corresponderían de encontrarse en activo, abonando el Parque Móvil Ministerial la diferencia entre el subsidio correspondiente de la Seguridad Social y aquéllas, que se tomarán en relación con el mes anterior a dicha situación.

CAPITULO XIII

Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 42.

1. Las indemnizaciones por razón del servicio se rigen por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado. Se regulan por las normas contenidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y en la Orden del Ministerio de la Presidencia de 8 de noviembre de 1994 o las que, en su caso, las sustituyan.

2. Serán de aplicación al personal acogido a este Convenio las causas que dan lugar al devengo de dietas y gastos, así como las cuantías de éstos y los procedimientos de justificación legalmente establecidos.

CAPITULO XIV

Salud laboral

Artículo 43.

El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y a que la empresa desarrolle una adecuada política de prevención de riesgos y de promoción de la salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente. Asimismo, tienen derecho de participar en la formulación de las políticas de salud laboral en su centro de trabajo y en control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 44.

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

Artículo 45.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano interno especializado de participación en esta materia. Su composición será paritaria y se constituirá conforme acuerde la Comisión Paritaria.

Artículo 46.

El Parque Móvil Ministerial realizará un reconocimiento médico anual, adaptado a las características de cada puesto de trabajo, con carácter voluntario para todos los trabajadores, garantizándose la confidencialidad de los resultados.

CAPITULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 47.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Director general del Parque Móvil Ministerial mediante la resolución correspondiente, exclusivamente por conductas tipificadas en este capítulo.

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

Artículo 48.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) El acoso sexual cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, por ser efectuado por un/a superior/a a una persona subordinada.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Artículo 49.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores o compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
- o) El acoso sexual en el trabajo.
- p) La grave falta de consideración con los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 50.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 51.

Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
Traslado con cambio de residencia durante tres años.
Despido.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a tres años.
Traslado con cambio de residencia durante un año.

3. Por faltas leves:

Apercibimiento.

Artículo 52.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la previa instrucción de expediente contradictorio cuya incoación ordenará la Dirección General del organismo que, asimismo, designará al instructor del mismo. En todo caso, la Comisión Paritaria deberá ser informada de las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves.

Artículo 53.

1. En el momento de la incoación del expediente o durante la tramitación del mismo por falta muy grave o grave, y cuando la índole o importancia de la misma así lo aconseje, la Dirección General del organismo podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo, que no podrá ser superior a seis meses y durante la cual el expedientado percibirá el 75 por 100 del salario base, de los trienios y de las pagas extraordinarias.

2. El Director general del Parque Móvil Ministerial podrá acordar también, como medida preventiva, la suspensión provisional de los trabajadores sometidos a procesamiento, cualquiera que sea la causa del mismo, si esta medida no ha sido adoptada por la autoridad judicial que dictó el auto de procesamiento. Esta situación, durante la cual el trabajador percibirá, el 75 por 100 del salario base, de los trienios y de las pagas extraordinarias, podrá prolongarse durante todo el procesamiento, salvo que concurra la causa de suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 45.1, g), del Estatuto de los Trabajadores.

3. El período de permanencia en suspensión provisional será de aplicación a la sanción que en su día y en su caso se imponga, percibiendo el expedientado las diferencias retributivas que resulten si la sanción impuesta fuere inferior al tiempo de permanencia en aquella situación, fuere sobreseído el expediente o declarada la no responsabilidad del trabajador.

Artículo 54.

1. 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 el Parque Móvil Ministerial tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causa imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Artículo 55.

Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de una falta sino también quienes induzcan a otros a su comisión y quienes encubran las faltas consumadas muy graves y graves.

Artículo 56.

Para la graduación de las faltas y sanciones se tendrán en cuenta, cuando no constituyan de por sí elementos tipificados de aquéllas, las circunstancias siguientes:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 57.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Parque Móvil Ministerial abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XVI

Jubilación

Artículo 58.

1. La jubilación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores podrán no oponer la fecha de su jubilación hasta completar el período de carencia necesario, de acuerdo con las normas vigentes en esta materia, para causar derecho a la correspondiente pensión. En este caso, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho período de carencia.

CAPITULO XVII

Acción social

Artículo 59.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio participarán, en igualdad de condiciones con el personal funcionario, de las ayudas y beneficios incluidos en el Plan de Acción Social del Parque Móvil Ministerial, dentro de los créditos previstos con este fin en el presupuesto del organismo.

Artículo 60.

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección General del Parque Móvil Ministerial anticipos de salarios no devengados, dentro del crédito asignado al efecto en el presupuesto del organismo, y de acuerdo con las normas vigentes para los anticipos reintegrables del personal funcionario.

CAPITULO XVIII

Comisión Paritaria

Artículo 61.

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Paritaria integrada por catorce miembros, siete en representación del Parque Móvil Ministerial y siete de las organizaciones sindicales firmantes.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- La interpretación de las cláusulas de este Convenio y la vigilancia de su cumplimiento.
- La conciliación preceptiva en los conflictos de carácter colectivo.
- La negociación de las bases de las pruebas selectivas, así como de los concursos de provisión de puestos de trabajo.
- Estudio y propuesta de modificación, en su caso, de la adscripción de las categorías a los distintos grupos de titulación.
- Negociación de las mejoras retributivas que se produzcan, en su caso, como consecuencia de acuerdos suscritos en un ámbito superior.
- Negociación, con carácter previo, en materia de movilidad geográfica con traslado forzoso.
- Ser informada de las sanciones disciplinarias impuestas por faltas graves y muy graves.
- Estudio y valoración de cuantas cuestiones, relativas a las relaciones laborales, planteen sus componentes.
- Las restantes funciones previstas en el presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria establecerá, en su reunión constitutiva, las normas de su funcionamiento.

4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, de los cuales se levantará acta, serán observados por las partes representadas.

Disposición transitoria.

Los trabajadores que ya hubieran cumplido los sesenta y cinco años de edad a la entrada en vigor del presente Convenio podrán permanecer en activo, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 1995.

ANEXO I

Categorías profesionales y adscripción a grupos de titulación

Categorías profesionales	Adscripción a grupos de titulación
Jefe del Servicio Médico	A
Médico	A
Ayudante Técnico Sanitario	B
Ingeniero Técnico de primera	B
Ingeniero Técnico de segunda	B
Jefe de Administración de primera categoría	A-B
Jefe de Administración de segunda categoría	B-C
Jefe de Administración de tercera categoría	B-C
Jefe de Negociado	C-D
Oficial de primera administrativo	C-D
Oficial de segunda administrativo	C-D
Programador	C
Jefe Sección Técnica	B-C
Delegado territorial	B-C
Jefe de Parque	D-E
Encargado general	E
Coordinador de Seguridad	E
Jefe Equipo	E
Conductor	E
Oficial de Taller	E
Vigilante de Seguridad	E
Subalterno vigilante	E
Mozo-Peón	E
Telefonista	E
Limpiador	E

ANEXO II

Grupo de titulación	Mes	Anual (Doce mensualidades)
<i>Salario base</i>		
A	146.895	1.762.740
B	124.674	1.496.088
C	92.936	1.115.232
D	75.991	911.892
E	69.373	832.476
<i>Trienios</i>		
A	5.640	67.680
B	4.512	54.144
C	3.386	40.632
D	2.260	27.120
E	1.695	20.340

ANEXO III

Complementos de destino y específico

Categorías profesionales	Complemento de destino		Complemento específico	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Jefe del Servicio Médico	92.965	1.115.580	95.564	1.146.768
Médico	77.614	931.368	5.420	65.040
Ayudante Técnico Sanitario	52.562	630.744	5.420	65.040
Ingeniero Técnico de primera	77.614	931.368	21.355	256.260
Ingeniero Técnico de segunda	46.584	559.008	21.355	256.260
Jefe de Administración de primera categoría	77.614	931.368	33.585	403.020
Jefe de Administración de segunda categoría	67.881	814.572	5.420	65.040
Jefe de Administración de tercera categoría	58.543	702.516	5.420	65.040
Jefe de Negociado	52.562	630.744	5.420	65.040
Oficial de primera administrativo	46.584	559.008	5.420	65.040
Oficial de segunda administrativo	40.604	487.248	5.420	65.040
Programador	49.571	594.852	40.061	480.732
Jefe Sección Técnica	58.543	702.516	21.355	256.260
Delegado territorial	67.881	814.572	60.220	722.640
Jefe de Parque	40.604	487.248	53.807	645.684
Encargado general	40.604	487.248	44.097	529.164
Coordinador Seguridad	40.604	487.248	44.097	529.164
Jefe Equipo	31.635	379.620	40.061	480.732
Conductor	28.645	343.740	33.585	403.020
Oficial de Taller	28.645	343.740	33.585	403.020
Vigilante de Seguridad	28.645	343.740	33.585	403.020
Subalterno vigilante	28.645	343.740	24.233	290.796
Mozo-Peón	24.161	289.932	18.315	219.780
Telefonista	24.161	289.932	18.315	219.780
Limpiador	24.161	289.932	18.315	219.780

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26979 ORDEN de 27 de noviembre de 1995 por la que se modifica la de 23 de diciembre de 1994 por la que se aprueba la segunda fase del Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental (PITMA II) y se anuncia la convocatoria para el año 1995 y siguientes, hasta 1999, de ayudas para proyectos acogidos a este Programa.

El 23 de diciembre de 1994 se aprobaron por Orden de este Ministerio de Industria y Energía las normas reguladoras de la concesión de ayudas al amparo del Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental en su segunda fase (PITMA II). Al objeto de ajustar las disposiciones contenidas en dicha Orden a los correspondientes marcos comunitarios de ayudas estatales y de introducir, al mismo tiempo, algunos cambios en los plazos y trámites de gestión de las ayudas, con objeto de perfeccionarlos o de lograr una mayor agilización en el procedimiento de concesión, y en uso de las atribuciones que el Ministerio de Industria y Energía ostenta de acuerdo con la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, y demás normativa aplicable, dispongo:

Artículo único.

La Orden de 23 de diciembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 31), por la que se aprueba la segunda fase del Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental (PITMA II) y se anuncia la convocatoria para el año 1995 y siguientes, hasta 1999, de ayudas para proyectos acogidos a este Programa, queda modificada en los siguientes términos, afectando a los artículos que, asimismo, se indican a continuación:

3.1 Al final del apartado, se añade el párrafo siguiente:

«En el caso de ayudas a empresas siderúrgicas sujetas al tratado CECA, el ámbito temporal de esta Orden queda limitado hasta el 31 de diciembre de 1996.»

4. Se añade el apartado 6, que dice lo siguiente:

«En los proyectos de tipo A, podrán ser objeto de ayuda las inversiones en obra civil, instalaciones y bienes de equipo cuyo fin sea reducir o eliminar la contaminación y otros efectos nocivos para proteger el medio ambiente, o adaptar los métodos de producción o los productos a este mismo objetivo. Los costes subvencionables se limitarán a los estrictamente necesarios para alcanzar los objetivos medioambientales, quedando excluidos los gastos generales de inversión que no estén relacionados con la protección del medio ambiente.»

4. Se añade el apartado 7, que dice lo siguiente:

«En los proyectos tipo B, podrán ser objeto de ayuda: Los gastos de personal (investigadores, técnicos, personal auxiliar), calculados como un elemento del importe total necesario para realizar el proyecto; otros gastos corrientes (materiales, suministros, etc.), calculados de la misma manera; los costes de los instrumentos, equipos y edificios, en la medida en que tales bienes se destinen con carácter exclusivo a I+D; los costes de los servicios de asesores y de otros servicios análogos, incluida la compra de trabajos de investigación, de conocimientos técnicos, de patentes, etc., y los gastos generales suplementarios con cargo directo al proyecto de I+D.»

6.2 Este apartado se modifica, quedando redactado como sigue:

«Para los ejercicios presupuestarios de 1996, 1997, 1998 y 1999, se presentarán las solicitudes dentro de los periodos del 1 de diciembre de 1995 al 29 de febrero de 1996, del 1 de octubre de 1996 al 31 de diciembre de 1996 y del 1 de octubre de 1997 al 31 de diciembre de 1997, y del 1 de octubre de 1998 al 31 de diciembre de 1998, respectivamente.»

10. El apartado a) del párrafo segundo se modifica, quedando redactado como sigue:

«a) Las facturas emitidas fuera del período subvencionable o las que no vayan acompañadas del correspondiente documento justificativo de pago. No obstante, se admitirán los pagos efectuados dentro de los doce meses siguientes a la finalización del período subvencionable, siempre que los compromisos de pago en firme y la inversión estén efectivamente realizados dentro del período subvencionable.»