

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

Madrid, 10 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

MODIFICACION DE ARTICULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ATAJO INGENIEROS, S.A.

Para el ejercicio de 1984 se da pleno vigor al convenio acordado y pactado en el año 1983 excepto las siguientes modificaciones de los siguientes artículos y tabla salarial:

CAPITULO VI

JORNADA

Artículo 29: Contorno y fin de jornadas:

La Jornada laboral del personal del Grupo de Empresas de ATAJO INGENIEROS, S.A. y filiales será en el año 84 de 1828 horas de trabajo efectivo.

La Dirección de la Empresa acuerda conceder para el ejercicio de 1984 los siguientes días festivos:

- Abril: 23 y 30
- Mayo: 15
- Junio: 22
- Octubre: 15
- Noviembre: 2
- Diciembre: 24, 26 y 31

Esta Jornada laboral tan sólo la disfrutará el personal de oficinas estando exenta de la misma al personal de tiendas.

Artículo 30: Jornada de Verano:

La jornada de verano será continua durante el periodo de aplicación de la misma, que será del 9 de Julio al 20 de Septiembre.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

	S. BASE	PLUS TRANSPORTE	S. BRUTO AÑO
GRUPO A: TECNICOS GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS			
Ingenieros y asimilados	84.893	11.835	1.330.522
GRUPO B: TECNICOS GRADO MEDIO			
Jefe de Personal	84.893	11.835	1.330.522
Jefe de Ventas	84.893	11.835	1.330.522
Auditor Interno	84.893	11.835	1.330.522
Maestro Industrial	70.392	11.835	1.127.608
Encargado Establecimiento	64.344	11.835	902.794
Viajantes	64.344	11.835	902.794
GRUPO C: CUERPO SUPERIOR ADMINISTRATIVO			
Jefe Administración grado 1 ^o	75.160	11.835	1.208.274
Jefe Administración grado 2 ^o	70.392	11.835	1.038.468
Jefe Administración grado 3 ^o	61.822	11.835	1.007.528
Oficial 1 ^o Acervo y Cadero	85.988	11.835	926.852
Oficial 2 ^o Administrativo	81.192	11.835	858.708
Auxiliar Administrativo 1 ^o	47.916	11.835	812.844
Auxiliar Administrativo 2 ^o	46.353	11.835	790.962
Auxiliar Administrativo 3 ^o	44.002	11.835	758.048
Dependientes	47.916	11.835	812.844
GRUPO D: ESPECIALISTAS			
Jefe de Sección	77.392	11.835	1.027.508
Jefe de Taller	61.822	11.835	1.007.528
Oficial de 1 ^o Especialista	81.192	11.835	858.708
Oficial de 2 ^o Especialista	47.916	11.835	812.844
Oficial de 3 ^o Especialista	46.353	11.835	790.962
Delineante y Dibujante	77.392	11.835	1.027.508
Delineante y Fotógrafo	61.822	11.835	1.007.528
GRUPO E: SERVICIOS AUXILIARES			
Jefe de Almacén	61.822	11.835	1.007.528
Oficial de 1 ^o Almacenero	81.192	11.835	858.708
Oficial de 2 ^o Almacenero	49.716	11.835	812.844
Auxiliar Almacenero	44.002	11.835	758.048
Conseje	44.002	11.835	758.048
Vigilantes	44.002	11.835	758.048
Telefonista y Telexista	44.002	11.835	758.048
GRUPO F: INFORMATICA			
Analista de Sistemas	84.893	11.835	1.330.522
Analista de Aplicaciones	70.265	11.835	1.125.730
Programador de Sistemas	70.265	11.835	1.125.730
Programador de Aplicaciones	61.822	11.835	1.007.528
Perforista	46.353	11.835	790.962

20207.

RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Industrias y Almacenes Pablos, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de abril de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 41.140, promovido por «Industrias y Almacenes Pablos, S. A.», sobre multa de 500.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Martínez Díaz, en nombre y representación de «Industrias y Almacenes Pablos, S. A.», contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo de 18 de mayo de 1983 y 23 de noviembre de 1982, a que estas actuaciones se contraen, cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho, en cuanto imponen al actor una sanción de 500.000 pesetas, debemos anular y anulamos, declarando en su lugar que la sanción procedente es de 300.000 pesetas. Todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas».

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20208

RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Aceros de Llodio».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de junio de 1984, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.665, promovido por «Aceros de Llodio», sobre reintegro de prestaciones, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor de Murga Rodríguez, en nombre y representación de «Aceros de Llodio, S. A.», contra las resoluciones de la Secretaría de Estado para la Seguridad Social de 24 de septiembre de 1981 y la de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social de 7 de mayo de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos declarando expresamente el derecho de la actora a ser reintegrada de las cantidades satisfechas en concepto de pagos delegados y sin hacer expresa imposición de las costas causadas».

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20209

RESOLUCION de 10 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del «Instituto Nacional de Administración Pública» y su personal laboral para el año 1984.

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Instituto Nacional de Administración Pública» y su personal laboral, suscrito el día 10 de mayo de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Presupuestos, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, y en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 10 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO

I. — Determinación de las partes que lo conciertan.

De una parte, el Presidente, el Secretario General y el Jefe de Personal del Instituto Nacional de Administración Pública, en nombre y representación del mismo,

De otra, el Comité de empresa y representación sindical UGT y F. S. P., en nombre y representación de todo el personal laboral del INAP.

CAPÍTULO SEGUNDO

II. — Ámbito de aplicación.

Artículo Primero. — El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que preste sus servicios en el Instituto Nacional de Administración Pública, cualquiera que sea el centro de trabajo en que dentro del territorio nacional se encuentre destinado, o pueda destinarse en el futuro.

Artículo Segundo. — El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

La duración del Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1984.

Artículo Tercero. — El presente Convenio será prorrogable al final del período de vigencia acordada, de no ser denunciada por cualquiera de sus partes, con una antelación mínima de dos meses, sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual, y especialmente en lo que se refiere al aumento salarial que con efectos del 1 de enero de cada año fuera pactado de acuerdo con el porcentaje de incremento de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo Cuarto. — Indivisibilidad del Convenio: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologara alguna de sus cláusulas o articuladas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

Artículo Quinto. — Las situaciones personales que con carácter global supere a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente la para cada persona.

CAPÍTULO TERCERO

III. — Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Artículo sexto. — Se constituirá una Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio, dentro de los diez días siguientes a la fecha de publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado, estableciéndose en la reunión constitutiva, el programa de trabajo, frecuencias de las reuniones y demás condiciones que deberán regir en su funcionamiento.

Composición: — Tres vocales en representación del personal laboral del INAP.
— Tres vocales en representación del Instituto Nacional de Administración Pública.

La Presidencia y la Secretaría de dicha Comisión se desempeñará alternativamente e inversamente por un vocal de cada una de las dos representaciones.

Funciones: a) La interpretación de la totalidad de las actividades o cláusulas de este Convenio, y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) La conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante otros Organos competentes.

c) La valoración de los puestos de trabajo.

d) La actualización de las normas del Convenio y ordenanzas, en tudando la necesidad de su incorporación y proceder en consecuencia.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Los acuerdos que se adopten, lo serán por común acuerdo de las partes, quedarán reflejados en el acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante.

Dicha Comisión podrá elevar consulta a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Acuerdo Marco.

CAPÍTULO CUARTO

IV. — Organización del trabajo.

Artículo Séptimo. — La organización del trabajo es de exclusiva competencia de las unidades directivas del Instituto Nacional de Administración Pública.

No obstante serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:
— Participar como miembros activos, con voz y voto, en la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades.

- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.
- La racionalización de trabajo tendrá las finalidades siguientes:
 - Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
 - Establecimiento de unidades de personal adecuadas y suficientes.

Artículo Octavo. — La movilidad dentro del Centro no hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo Noveno. — No se efectuarán traslados forzosos que conlleven cambios de residencia del domicilio oficial.

CAPÍTULO QUINTO

V. — Provisión de vacantes, contratación e ingreso.

Artículo Diez. — La selección y contratación del personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo Once. — Las vacantes de personal fijo que se generen en el INAP, se proveerán mediante unos turnos de ascenso, traslado y libre, atendiendo a las características del servicio y de los puestos a cubrir.

1. — Se considerará como personal fijo a los trabajadores cuyo contrato no sea de duración determinada. A este personal se le reconocerán los servicios prestados desde su ingreso en la Administración Civil del Estado.

2. — Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores fijos cuyos contratos se encuentran en suspensión por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente. La duración de su contrato será por el tiempo máximo de ausencia del sustituido.

3. — Los trabajadores eventuales son aquellos a los que se les contrata por un tiempo fijo o para un trabajo temporal en situaciones extraordinarias. En cuanto a la vigencia de su contrato, se estará a la duración

del trabajo circunstancial para el que fueron contratados o, en su defecto, no excederá de seis meses dentro de un período de doce, sin perjuicio de que puedan ser prorrogados, sin que la duración total del contrato exceda del que sea en el período citado.

Artículo 128.— Las vacantes a cubrir de los nuevos puestos laborales se dotarán mediante convocatoria pública. Los interesados presentarán las correspondientes solicitudes dentro de los quince días siguientes a la publicación de la convocatoria.

La selección de candidatos la efectuará un tribunal de cinco miembros designados: El Presidente, por el Presidente del Instituto Nacional de Administración Pública, dos por la representación de los trabajadores y dos por la representación de la Administración, que valorará las cualidades de los candidatos según baremo público elaborado por este Tribunal y asistido, en su caso, por el personal técnico correspondiente según el área en que se encuentre dicha vacante, con el Informe del Comité de Empresa, respetándose en todo caso el siguiente orden de preferencia:

1. Turno de traslado:

Por concurso de traslado entre el personal fijo de la misma categoría profesional y especialidad.

2. Turno de ascensos:

- a) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo de los niveles inferiores del mismo grupo profesional.
- b) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo que pertenezca a distinto grupo profesional.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

3. Turno de nuevo ingreso:

Cuando no se hubiera podido cubrir por cualquiera de los anteriores turnos, se convocará prueba selectiva en turno libre para el personal ajeno a este Convenio.

Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta a la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública, comprensiva de todas las aspirantes relacionadas por orden de puntuación e efectos de que, por la misma, se proceda a la extensión de los oportunos contratos a favor de quienes obtengan las máximas puntuaciones.

Artículo 129.— El acceso por turno de nuevo ingreso a la vacante o puesto de trabajo se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico: Seis meses
- Resto de trabajadores: Tres meses
- Personal no cualificado: Quince días laborales, salvo la posible interrupción por incapacidad laboral transitoria prevista.

Se entenderá que el trabajador está sujeto preceptivamente a período de prueba, teniendo durante este período los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes en cualquier momento rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en el Instituto Nacional de Administración Pública, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en las pruebas.

CAPITULO SEXTO

VI.—Clasificación profesional.

Artículo 142.— El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los grupos que encuadran las especialidades y niveles que figuran en el anexo.

Artículo 152.— Cuando por necesidades del trabajo la empresa destine a trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá por los salarios que correspondan a su nueva categoría durante el período que lo desarrolle.

Artículo 153.— El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho du-

rante dos años, podrá reclamar ante la dirección del INAP la clasificación profesional adecuada.

Artículo 172.— Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva el INAP precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

La empresa deberá cubrir estas necesidades transitorias de trabajadores inferiores aplicando un sistema de rotación entre los trabajadores de categoría inmediata superior con una duración máxima de un mes.

Artículo 183.— Los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta las normas siguientes:

- a) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo de los niveles inferiores del mismo grupo profesional.
- b) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo que pertenezca a distinto grupo profesional.

Cuando no se hubiera podido cubrir por cualquiera de los anteriores turnos la vacante, se convocará prueba selectiva en turno libre para el personal ajeno a este Convenio.

Artículo 192.— Los grados que implican el nivel de profesionales requerirán conocimientos técnicos y prácticos adecuados, exigiéndose por ello estar en posesión de títulos o diplomas, tales como los de Oficialía, Formación Profesional de 12 y 22 niveles, etc., o que acrediten que poseen conocimientos equivalentes.

Artículo 202.— La empresa elaborará su plantilla orgánica previo informe y audiencia del órgano de representación de los trabajadores. Anualmente, la Empresa confeccionará los censos que serán expuestos en sitios visibles en todos sus centros de trabajo, con el fin de que los trabajadores no conformes con los mismos puedan presentar la oportuna reclamación.

Cualquier causa que implique modificación en la plantilla, que se elabora se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, previo informe y participación de la representación de los trabajadores.

Artículo 212.— Escalafones: Por centro de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes: A) y B)

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

A) General, que agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

B) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos orgánicos funcionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad decide la antigüedad en la empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la empresa publicará los escalafones, para conocimiento del personal que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya consignado. Si la empresa no contesta en el plazo de 30 días a la reclamación del trabajador, se entenderá que accede a la solicitud formulada.

CAPITULO SEPTIMO

VII.—Formación y Perfeccionamiento profesional.

Artículo 222.— Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada

de la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia administración.

Artículo 232.— Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos reintegrados para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, sin que en ningún caso excedan de diez días al año.

Artículo 240.— El Instituto Nacional de Administración Pública promoverá la formación educativa y profesional de sus trabajadoras, y a tal fin podrá organizar cursos de capacitación y perfeccionamiento con la colaboración del Comité de Empresa, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

La programación de estos Cursos se procurará que esté realizada y publicada dentro del último trimestre del año y la selección de asistentes se realizará con conocimiento previo del Comité de Empresa.

CAPITULO OCTAVO

VIII.—Jornada y horarios de trabajo.

Artículo 258.— La jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales.

El horario se adaptará al establecido con carácter general en la Administración Civil del Estado, siendo el normal de ocho a quince horas, de lunes a viernes, los sábados se observarán en los turnos de guardia que establezcan los Jefes de Servicio con arreglo a los mismos criterios que rijan para los funcionarios.

Por necesidades del servicio podrán sustituirse los sábados por una tarde a la semana de lunes a viernes.

Artículo 269.— Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo y que solo podrá disfrutarse entre las 9,30 y 12,30 de la mañana.

Artículo 272.— El calendario laboral será el establecido con carácter general para todos los Organos de la Administración.

CAPITULO NOVENO

IX.—Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 282.— Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes al año y se disfrutarán por los trabajadores, preferentemente durante el mes de agosto.

No obstante y para atender en caso de necesidad ciertos servicios, como el de puertos, limpieza, etc., el calendario de vacaciones se fijará en los tres primeros meses del año, dándose preferencia al agotar los turnos por dependencias:

- a) A los trabajadores con hijos en edad escolar, los meses de julio y agosto.
- b) En igualdad de condiciones, a los trabajadores de mayor antigüedad.

Artículo 293.— El trabajador previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichas causas se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración, sin que en ningún caso excedan de diez días al año.

cento los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan separarse por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días veis, veinticuatro y treinta y uno de diciembre.

Artículo 302.— El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 316.— El trabajador que por razones de guarda legal tenga al cuidado directo algún menor de seis años o minuválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este permiso se hará extensivo al padre o a la madre si alguno de los dos no lo disfrutara. Cuando la Dirección del Centro o el Comité de Empresa tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

CAPITULO DECIMO

X.—Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 329.— Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de setenta y siete días distribuidos a opción de la interesada, percibiendo durante este periodo el 100% de sus retribuciones íntegras.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Artículo 339.— La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. El derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el fin de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos en que solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en el que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

Artículo 349.— 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, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Artículo 352.— La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al caso en el cargo público.

CAPÍTULO ONCE

XI.— Régimen disciplinario.

Artículo 368.— Los trabajadores podrán ser sancionados por los jefes de las unidades, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 370.— 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, con independencia de aquéllas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

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

b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de los que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidades.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan merecido sanciones por los mismos.

c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falsamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 388.— Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido

Artículo 389.— Las sanciones, por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Artículo 409.— Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 419.— Los jefes o superiores que toleran o encubren las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha conducta o encubrimiento.

Artículo 429.— Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su integridad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO DOCE

XII.— Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 439.— 1. El Departamento adoptará respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pro-

tramos para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

2. En todos los Centros de trabajo y con independencia de la asistencia que puedan prestar las Entidades de seguros de accidentes de trabajo y enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Artículo 432.— Se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la composición y funciones que se determinen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo.

Artículo 433.— Se facilitará vestuario apropiado (batas, mandos y anillo, guantes) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados o similares), así se requiera.

La duración y reposición de este vestuario quedará establecida del modo siguiente:

- Personal de mantenimiento y conservación e imprenta, anual
- Cafetería y cocina, anual (un uniforme de invierno y otro de verano)
- Personal de limpieza, anual.
- Botones, Ordenanzas o Porteros y similares, será de aplicación el establecido para el Cuerpo Subalterno de la Administración Civil del Estado.

La utilización del mismo será de carácter obligatorio.

CAPÍTULO TRECE

XIII.—Retribuciones.

Artículo 434.— El régimen de retribuciones del personal laboral sujeto al presente Convenio está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en el presente Capítulo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en las fechas establecidas con carácter general para el personal del Departamento. El Instituto Nacional de Administración Pública facilitará, en relación con los pagos periódicos un recibo justificativo de las percepciones individuales, según el modelo utilizado habitualmente para el personal del Instituto Nacional de Administración Pública.

Artículo 472.— Salario base.— El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio será el que se establece en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 483.— Complementos salariales.

1.— Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base y el complemento de antigüedad en los meses de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente en su cuantía al período trabajado, para lo que la fracción del mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores de media jornada percibirán las dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada.

En casos excepcionales y por situaciones especiales, el Presidente del Instituto Nacional de Administración Pública podrá establecer gratificaciones especiales en la cuantía que estime pertinente.

Se entenderán también como complementarias las que se establezcan en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, del Ministerio de Trabajo, sobre ordenación del salario.

Los trabajadores que realicen el Servicio Militar obligatorio o voluntario y que disfrutaran de algún permiso no inferior a quince días o pudieran trabajar bien en turno de mañana o de tarde, y así lo soliciten del Instituto Nacional de Administración Pública y éste lo aceptara, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente. En todo caso percibirán las pagas extraordinarias.

2.— Ayudas de comida

Tendrá la consideración de hora extraordinaria las horas o fracciones de la hora que excedan de la jornada de trabajo establecida. La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{\text{retribución anual}}{1800}$$

El valor resultante de esta fórmula se incrementará en un 75% para las horas realizadas en días laborables y en un 140% para las realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas. Se entenderá por jornada nocturna a estos efectos, las horas realizadas entre las veintidos y las seis horas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a sesenta y cinco al año, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas. De todo ello se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio en su reunión mensual, así como al Comité de Empresa.

La iniciativa para proponer a la superioridad la realización de horas extraordinarias corresponde al Jefe de la Dependencia donde preste servicios el trabajador, a la vista de las necesidades del Servicio y con la aceptación del trabajador.

4.— Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tengan su destino, tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuya cuantía se fijará por homologación, de acuerdo con las normas administrativas que regulan las indemnizaciones por razón de servicios, previa audiencia de la Comisión Paritaria.

El Jardínero percibirá un plus correspondiente al 10 por 100 del sueldo base los dos meses del año en que a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción.

5.— Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trimeses en la cuantía que se contempla en la tabla de salarios anexo a este Convenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

1º) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

2º) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa y conaj dará ndose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o público, así como el de prestación del servicio militar.

3º) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla de la Empresa.

4º) Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que cumple cada trimese.

5º) En el caso de que un trabajador deje en la Empresa por su propia o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, al posteriormente reincorporarse, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

CAPÍTULO CUARANTAY CINCO

XIV.—Asistencia Social.

Artículo 48.— Se constituirá, siempre que la distribución de prestaciones en función de la clasificación de personal lo permita, un fondo de asistencia social dotado de asignación del porcentaje que anualmente se determine por la Comisión Paritaria, que se detraerá del importe de la base salarial, para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como prótesis, dispositivos físicos, etc.

Artículo 49.— Toda el personal con más de un año de antigüedad en el Departamento tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de hasta el importe de tres mensualidades del sueldo base más antigüedad, previo informe del Comité de Empresa.

La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 de dichas cantidades.

Artículo 51.— Se establecerá un premio de jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos quince años de antigüedad en el Instituto Nacional de Administración Pública. Particularán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

Artículo 52.— No obstante lo previsto en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo tendrá derecho a:

- a) Preferencia para ocupar, adio por el tiempo que dure dicho estado físico, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.
- b) En idénticos términos de duración y profesionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para el Departamento, podrá pedir su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, oído al Comité de Empresa, se designará a la persona que, obligatoriamente, se verá afectada por la permisión que por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo permisionado.

Artículo 53.— El trabajador que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser premiado entre otras con las siguientes recompensas:

- Mención honorífica
- Condecoración y honores.

Estas recompensas se anotarán en el expediente personal del interesado y se dará conocimiento al Comité de Empresa y Comisión Paritaria a efectos de ser tenidas en cuenta como méritos en los concursos.

Artículo 53, bis.— Gratificaciones extraordinarias a la constancia.

- Por el concepto de premios a la fidelidad se percibirán:
- a los 25 años de servicio el importe de una mensualidad del salario global y un día de licencia.
 - a los 35 años de servicio el importe de dos mensualidades de salario global y dos días de licencia.
 - a los 45 años de servicios el importe de cuatro mensualidades de salario global y cuatro días de licencia.

CAPÍTULO QUINCE

XV.—Fomento del empleo.

Artículo 54.— 1. Dentro de la política de promoción del empleo, la promoción será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 55 años, comprometiéndose al INAP a constituir las Bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transcurso de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 55.— Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1983 de 20 de agosto y en el Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre.

CAPÍTULO DIECISEIS

XVI.—Productividad.

Artículo 56.— Será principio básico en esta materia el de racionalización de jornada en los puestos de trabajo, al objeto de conseguir una plena ocupación de los trabajadores, y un mejor rendimiento y eficiencia en el trabajo.

El personal tendrá los derechos de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios que se establezcan.

Para determinar el sistema de análisis y control del trabajo realizado, se constituirá una Comisión Paritaria.

CAPÍTULO DIECISIETE

XVII.—Derechos de representación sindical.

Artículo 57.— 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

Artículo 58.— El Comité de Empresa tendrá las acciones y obligaciones siguientes:

1.º Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de veinte horas mensuales para atender a sus funciones representativas, computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Instituto Nacional de Administración Pública.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo también quedar retribuido del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Dichos miembros contarán con las mayores facilidades, por parte del Jefe de la Unidad correspondiente, para llevar a cabo su trabajo.

Para ello la Presidencia del INAP comunicará por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente a que pertenezcan dichos miembros su condición de representantes de los trabajadores.

2.º El Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión se levantará acta, que deberá firmar los asistentes.

En el caso de que la Asamblea de Trabajadores o el Comité de Empresa decidan convocar una huelga o conflicto colectivo, el Comité de Empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Previa a la tramitación de conflicto colectivo o huelga, se deberá comunicar a la Presidencia del INAP los motivos que le originan.

b) En el caso de que el Comité de Empresa solicite conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del Instituto Nacional de Administración Pública, en el tiempo que transcurra ante la actividad y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, y caso de no haber conciliación, continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.

c) La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario, se procederá al inicio del conflicto.

3.º En los centros de trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias cada cuatro meses conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que sea necesaria la celebración de asambleas extraordinarias, el Comité de Empresa podrá convocarlas por acuerdo de mayoría simple, previo aviso a la Dirección del Departamento. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

Se deberá disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para la actividad sindical del Comité de Empresa.

CAPITULO DIECIOCHO

4.- Disponerá de tableros de anuncios visibles y de dimensiones su- ficientes que ofrezcan posibilidades numerosas de comunicación fácil a los trabajadores.

5.- Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los servicios en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información.

- 6.- Emitir informe en materia de a) Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas. Plantillas. Sistema de control de rendimiento, planes e incentivos. Sanciones por faltas graves o muy graves. En cuantos casos sean requeridas por la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública. Cualquiera otras a que se hace referencia en el presente Convenio.

7.- Recibir, con la suficiente antelación, información sobre la planifi- cación de la actividad del Instituto Nacional de Administración Pública, en relación al Centro de trabajo, que pueda incidir sustancialmente en las condiciones de trabajo del colectivo laboral.

8.- Elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

9.- Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales e labo- rales.

Artículo 59.- Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedi- dos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas gra- ves o muy graves obedecieron a otras causas, deberá tratarse expedien- te contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas ex- dencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece. La deci- sión de la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública se- rá recurrible ante la jurisdicción laboral.

Artículo 60.- La actividad de los afiliados y representantes de las Centra- les Sindicales a nivel de Departamento podrá desarrollarse en las si- guientes condiciones

Deberán disponer de un local adecuado, siempre que sea posible, propio y de uso exclusivo para su actividad sindical.

No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, di- fusión, recogida de cuotas, etc.) siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

Cualquier afiliado a una Central que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección tendrá derecho al uso de los permisos normales y a la excedencia forzosa sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración de plaza, en cuyo caso tendrá derecho a ocupar una vacante de su mismo nivel profesional.

El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección correspondiente su cese en el cargo motivo de excedencia dentro de los cinco días inme- diatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno previo aviso de extinción del contrato de Interinidad, a quien en su caso, lo solicitase.

En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su reintegro, entendiéndose, caso de no hacerlo que se considerará como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en con- secuencia, a su baja definitiva en el servicio.

Todos aquellos desplazamientos por motivo de acción sindical com- prenderán a cargo de la Administración.

Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales en todos los Centros de Trabajo.

XVIII.- Otras materias,

Artículo 61.- Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sus hijos e interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se reali- cen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle des- contada con la misma periodicidad con que se le abonan sus retribuciones, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por dife- rencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Artículo 62.- Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente la- boral o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuicio- nes durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable, por períodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades, pre- vio informe favorable a cada prórroga de la Comisión Paritaria. En el supue- to de que la Comisión Paritaria no informara favorablemente se estará a lo previsto en materia de retribuciones por incapacidad laboral transitoria por la Seguridad Social.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidación por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Departamento podrá prorrogar discrecionalmente al derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado y requerirá el informe previo del Comité de Expres- y, en su caso, de los servicios médicos que el Instituto Nacional de Adm- nistración Pública designe, informe que tendrá carácter preceptivo. Una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Artículo 63.- Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y he- cha tante su probación la calificación de definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulta una incapacidad para la actividad habitual tendrán derecho pre- ferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar, previo informe de la Comisión Paritaria.

ANEXO I

Table with 2 columns: GRUPO and NIVEL. It lists job categories like Personal Administrativo, Subalternos, and Imprenta with corresponding levels and counts.

GRUPO 40.

Hostelería o Cafetería

- Jefa de Cafetería 1
- Gobernanta 2
- Jefe de Cocina 2
- Cocineros 3
- Camareras 4
- Desponsoro 4
- Ayudante de cocina 4
- Mozo de cocina 3
- Pinches 6
- Jefe de equipo *

GRUPO 50.

Oficios varios

- Jefe de mantenimiento 3
- Oficial 1º. 3
- Oficial 2º. 4
- Peón 5

DESCRIPCION OFICIALES DE OFICIO 10., 20.

- Electricista
- Albañil
- Calefactor
- Fontanero
- Pintor
- Carpintero
- Jardinero
- Impresor
- Rotulista

NIVEL	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD EXPERIENCIA	TOTAL
1	74.150	2.393	74.150
2	82.450	2.393	82.450
3	90.500	2.393	90.500
4	94.627	2.393	94.627
5	92.150	2.393	92.150

JEFE DE EQUIPO

- Percibirá un complemento mensual de 5.000 ptas. para aquellos equipos formados por menos de 10 personas.
- Percibirá un complemento mensual de 12.000 ptas., para aquellos equipos formados por más de 11 personas.

GRUPO 10.

Personal Administrativo

- **Oficial:** Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.
- **Auxiliar:** Comprende esta categoría el empleado que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior.
- **Telefonista:** es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

GRUPO 20.

Subalternos

- **Ordenanzas:** Son los trabajadores cuya misión es la de vigilancia, porteo, realizar encargos relacionados con el servicio dentro y fuera de las dependencias, recoger y entregar correspondencia, así como cualquier servicio de carácter auxiliar que se estime necesario.

Porteros: Es quien realiza las siguientes tareas:

- Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integran el Centro.
- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.
- Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

Serenos: Es quien de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo en su caso a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar puertas. El Sereno, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

Botones: Es el personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

Limpiadoras: Trabajadora encargada de los servicios de limpieza de las distintas dependencias del departamento que le han sido encomendadas.

GRUPO 30.

Imprenta

Encargado de taller de imprenta: Es el responsable de los distintos trabajos de imprenta a los que supervisa y controla.

Oficial 1º: Es el trabajador que, siguiendo órdenes de sus superiores, desarrolla las funciones propias de su especialidad ejecutándolas con especial empeño y perfección.

Oficial 2º: Es el que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peón: Es el trabajador mayor de 18 años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos.

Rotulista

GRUPO 40.

Hostelería o Cafetería

Jefe de Cafetería: Tiene como misión velar por la buena marcha de los servicios de mostrador y sala, del cual es jefe, y poseerá conocimientos suficientes para controlar cuanto se expende al público por el personal a su cargo.

Gobernanta: Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, comedor y cocina, si no existieran jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del centro, responsabilizándose, al proceder a manejar, llaves, lencería, utensilios de material doméstico diverso.

Jefe de cocina: Es quien dirige a todo el personal de la misma; se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

Cocineros: Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Camareras: Es el que se encarga de los servicios de barra y mesa que le sean encomendados.

Desponsoro: Es el encargado de la custodia, previsión, almacenamiento y conservación, en un buen estado, de alimentos y utensilios de cocina y de comedor.

- Ayudante de cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.
- Mozo de cocina: Comprende esta categoría al personal que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de 16 años y menor de 18 años que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.
- Pinches: Comprende esta categoría al personal que auxilia al cocinero.

GRUPO 59.

Oficios varios

- Jefe de Mantenimiento: Es el trabajador que con conocimientos generales y experiencia, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, con la responsabilidad consiguiente sobre las formas de ordenar la realización de los trabajos de conservación y mantenimiento, bajo las órdenes de su jefe superior.
- Oficial 1.º: Es el trabajador, que siguiendo órdenes de sus superiores desarrolla las funciones propias de su especialidad.
- Oficial 2.º: Es el que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- Peón: Es el trabajador mayor de 18 años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos.
- Jefe de equipo: Podrá nombrarse jefe de equipo en aquellos grupos que para el mejor funcionamiento de los servicios se requiera siendo la remuneración distinta cuando sean más de 11 personas o menos de 10 personas, según se expresa en la tabla adjunta.

20210

RESOLUCION de 14 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas y sus trabajadores para la actividad de destiladores de miera.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas y sus trabajadores para la actividad de destiladores de miera, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de agosto de 1984, suscrito por las representaciones, por parte empresarial, la Asociación de Industriales Resineros Españoles (ASIRE) y por la Asociación Nacional de Fabricantes Españoles de Resinas (ANFRE), y por los trabajadores, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, con fecha 28 de julio de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del 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 su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco García Zapata.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE "DESTILADORES DE MIERA".

Artículo 1.º.— AMBITO TERRITORIAL.— El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 2.º.— AMBITO PERSONAL.— El Convenio afectará a las empresas y trabajadores del subgrupo b) del grupo A) y a la totalidad del personal encuadrado en los grupos B) al F), ambas inclusive, del artículo 8.º del Reglamento Nacional de Trabajo para la Industria Resinera, de 14 de Julio de 1947, así como a los representantes de I.C.O.N.A., a que se refiere el artº 32 de la mencionada Reglamentación.

Artículo 3.º.— AMBITO FUNCIONAL.— Por el presente Convenio se regirán las condiciones de trabajo entre las empresas destiladoras de Miera y sus trabajadores.

Artículo 4.º.— AMBITO TEMPORAL.— Entrará en vigor el Convenio con efectos del día 1.º de Enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre de 1984.

Artículo 5.º.— DENUNCIA DEL CONVENIO.— La denuncia del Convenio podrá ser llevada a efecto por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de no mediar denuncia, se prorrogarán sus efectos, por la tácita, por periodos de un año a partir de la fecha de su vencimiento. La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte, sin perjuicio de dar cuenta al organismo que proceda.

Artículo 6.º.— DETERMINACION DE LAS PARTES CONCORDANTES.— El presente Convenio se concierta entre la Asociación de Industriales Resineros Españoles (A.S.I.R.E.S.) y la Asociación Nacional de Fabricantes Españoles de Resinas (A.N.F.R.E.), por la parte empresarial y las Centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.), por parte de los trabajadores.

Artículo 7.º.— JORNADA Y VACACIONES.— Los trabajadores afectados por el Convenio realizarán una jornada semanal de 40 horas, en concordancia con lo establecido por la Ley 4/1983.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales al año, retribuidas a razón del salario de Convenio más antigüedad. El periodo de disfrute será fijado de común acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores, publicándose en el tablón de anuncios para conocimiento de todo el personal. En todo caso, dicho periodo vacacional no podrá comprender más de cinco días festivos, no computándose como días de vacación los que escuden de dicho número.

Artículo 8.º.— HORAS EXTRAORDINARIAS.— La realización de horas extraordinarias será objeto de pacto entre el empresario y el Comité de Empresa o delegados de personal.

Cada hora de trabajo realizada con el carácter de extraordinaria se abonará con un incremento del SETENTA Y CINCO POR CIENTO.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será, en todo caso, voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del registro semanal al Comité de Empresa o delegados de personal, así como al trabajador afectado.

Artículo 9.º.— SALARIOS.— El salario del personal afectado por el Convenio será el que se especifica en la tabla adjunta. Sobre dicho salario será calculada la antigüedad para los fijos de plantilla.

Del mismo modo, sobre el salario que se contempla en la tabla, será calculado el 7,5 por 100 que la Reglamentación previene en favor de los trabajadores temporales.

Artículo 10.º.— ANTIGÜEDAD.— Se abonará un complemento mensual por antigüedad, consistente en quinquenios del 10 por 100 cada uno de ellos, calculados sobre la tabla de salarios del presente Convenio, hasta el importe máximo del 50 por 100, es decir, cinco quinquenios.

Artículo 11.º.— INCENTIVO A LA JUBILACION.— Queda pactado un incentivo a la jubilación de los trabajadores consistente en las siguientes cuantías: