

ANEXO 1

	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
1. Expropiación forzosa	Sí	Sí	Sí	Sí
2. Reducción hasta el 95 por 100 del Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas que grave las importaciones de bienes de equipo y utillaje cuando no se fabriquen en España, conforme al artículo 35, número 3, del Reglamento del Impuesto	95 %	50 %	50 %	No
3. Reducción hasta el 95 por 100 de los derechos arancelarios e Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores que graven la importación de bienes de equipo y utillaje cuando no se fabriquen en España	95 %	50 %	25 %	No
4. Reducción del 95 por 100 de la cuota de licencia fiscal durante el período de instalación	Sí	Sí	Sí	Sí
5. Reducción del 95 por 100 de los arbitrios o tasas de las Corporaciones Locales que graven el establecimiento o ampliación de plantas industriales	Sí	Sí	No	No
6. Preferencia en la obtención del crédito oficial en defecto de otras fuentes de financiación	Sí	Sí	Sí	Sí

ANEXO 2

Número de expediente	Empresa	Localización	Beneficios
10/351	Minas de Somiedo, S. A.	Somiedo.	A (10 por 100 de subvención) *.
10/359	Unvisa, S. A.	Siero.	B (sin subvención).
10/361,	Eladio Barbón Fernández	Oviedo.	A (5 por 100 de subvención).
10/363	J. Manuel Fernández García	Siero.	A (5 por 100 de subvención) *.
10/367	Cooperativa Agropecuaria de Gozón, S. Coop.	Gozón.	A (5 por 100 de subvención).
10/369	Granjas Sampedro, S. A.	Noreña.	A (sin subvención).
10/370	Pescados Fanjul, S. A.	Siero.	A (5 por 100 de subvención) *.
10/371	Cuervo y Pulido	Soto del Barco.	B (8 por 100 de subvención) *.
10/372	Didier-Apa, S. A.	Siero.	A (10 por 100 de subvención) *.
10/373	Matias Funcia Castro	Mieres.	A (10 por 100 de subvención).
10/376	Cofradía de Pescadores de Avilés «Virgen de las Mareas»	Avilés.	A (10 por 100 de subvención).
10/379	Confiteros y Panaderos de Siero, S. A. (CONFIPAN) (a constituir)	Noreña.	A (5 por 100 de subvención).
10/381	Juan Rocés, S. A. (a constituir)	Siero.	A (7 por 100 de subvención).
10/382	Española de Galletas, S. A. (a constituir)	Llanera.	A (10 por 100 de subvención) *.
10/383	Industrial Química del Nalón, S. A.	Trubia.	A (2 por 100 de subvención).
10/384	José Luis Azpiazu González	Llanera.	A (5 por 100 de subvención) *.
10/388	Mantequeras Arias, S. A.	Soto de Ribera.	A (10 por 100 de subvención).
10/390	Danone, S. A.	Salas.	A (10 por 100 de subvención) *.

* Con las condiciones especiales que se fijan en la resolución individual.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

14598

RESOLUCION de 4 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos, dependientes del INAS.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos dependientes del INAS, recibido en este Departamento el 27 de abril de 1981, suscrito entre las representaciones de la Dirección del INAS, recibido en este Departamento el 27 de abril de 1981, suscrito entre las Representaciones de la Dirección del INAS y de los trabajadores de las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos dependientes de dicho Organismo, el día 24 de abril de 1981; y una vez introducidas en su texto las modificaciones necesarias para adaptarlo a los criterios contenidos en el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, emitido con fecha 27 de mayo de 1981, modificaciones acordadas y suscritas por la Comisión Negociadora con fecha 4 de junio de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 4 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL CON LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES DE LAS RESIDENCIAS DE ANCIANOS Y CENTROS DE MINUSVALIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º El Convenio Colectivo que se suscribe será de aplicación a los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral que presten sus servicios en los Centros siguientes:

- Santiago Apóstol (La Coruña).
- Angel de la Guardia I (Madrid).
- Angel de la Guardia II (Soria).
- Nuestra Señora de las Cruces (Don Benito).
- Nuestra Señora del Carmen (Madrid).
- Residencia de Convalecientes (Madrid).
- Hospital del Rey (Toledo).
- Gran Residencia de Ancianos (Madrid).
- Nuestra Señora de los Milagros (Orense).
- Residencia de Vista Alegre (Madrid).

Art. 2.º Atendiendo a los distintos colectivos de trabajadores sujetos por este Convenio, el mismo se articula con normas de carácter general, cuyo ámbito personal y funcional será el señalado en el artículo precedente y normas de carácter especial, cuyos ámbitos serán los específicamente señalados en las mismas.

Como normas subsidiarias a las aquí pactadas y en lo no previsto en las mismas se estará a lo dispuesto, además de los preceptos generales de la legislación laboral, a las Ordenanzas de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos para los cuatro primeros Centros expresados en el artículo anterior y a la Ordenanza de Consulta, Hospitalización y Análisis Clínicos para los seis restantes.

Art. 3.º Las disposiciones laborales de carácter general que sean de derecho necesaras, constituyen el mínimo a que ambas partes se someten. Todos los derechos reconocidos en dichas disposiciones en favor de los trabajadores gozarán del carácter de irrenunciables.

Art. 4.º El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981.

La duración de este Convenio se fija en un año a partir de 1 de enero de 1981, entendiéndose prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, salvo que medie denuncia de cualquiera de las partes con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de que medie denuncia, las partes se comprometen a comenzar las negociaciones del nuevo Convenio, dentro de los sesenta días siguientes a que la denuncia fuere formulada.

A partir de 1 de enero de 1982, el salario de los trabajadores experimentará un aumento consistente en el tanto por ciento del porcentaje de subida autorizado por el Ministerio de Hacienda, a cuenta del incremento que se fije en el nuevo Convenio que se pudiera negociar, y siempre que el referido porcentaje sea hecho público con anterioridad a la indicada fecha. A estos efectos, el INAS tramitará, durante el mes de enero de 1982, el oportuno expediente ante el Ministerio de Hacienda.

Art. 5.º En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio sean homologados otros de ámbito distinto, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio examinará la aplicación de los pactos contenidos en dichos Convenios, exclusivamente en materia de transportes y derechos sindicales.

Art. 6.º Las retribuciones que son objeto de este Convenio recibirán un tratamiento analítico para cada uno de sus conceptos. Las normas generales para su absorción y compensación se considerarán concepto por concepto y consecuentemente sólo serán de aplicación a causa de futuras mejoras de la misma índole y para conceptos similares a los compensados y absorbidos.

Art. 7.º Una Comisión Paritaria, integrada por trabajadores y representantes del Instituto, será la encargada de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el Convenio.

El número de miembros de dicha Comisión será de 10 como máximo por cada parte.

La Comisión se reunirá al menos una vez al trimestre, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia previo acuerdo de las dos partes, a petición razonada de una de ellas.

CAPITULO II

Contratación, formación y movilidad del personal. Licencias

Art. 8.º Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de Formación Profesional en el propio INAS o en otros Centros de acuerdo con las siguientes normas:

1.ª Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por el Instituto.—En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección del Centro podrá conceder un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes Supuestos en todo caso supeditados a la buena marcha del servicio. El INAS correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que se hace referencia en este apartado.

2.ª Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Instituto.—En este caso, previa autorización de la Dirección de la Empresa, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, o si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando el curso no exceda de quince días naturales.

En los dos casos enumerados, el trabajador afectado podrá solicitar el turno de trabajo si las necesidades del servicio exigen varios y la división de las vacaciones anuales, siempre que ello no cause perjuicios al resto de sus compañeros.

La Dirección del Centro podrá en cualquier momento requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes del disfrute de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

Art. 9.º Las plazas vacantes no directivas y no declaradas de libre designación que se produzcan en los Centros vinculados por este Convenio serán cubiertas de conformidad con las siguientes normas:

A) Orden de prelación: El orden de prelación en la cobertura de vacantes será el siguiente:

1. Excedentes voluntarios del mismo Centro que soliciten el reingreso.
2. Trabajadores fijos del mismo Centro en que se haya producido la vacante de acuerdo con las normas que se regulan a continuación.
3. Interinos que, en su caso, sustituyeran al trabajador que haya causado baja, pudiendo concurrir a las pruebas o concurso de méritos que establezca el Tribunal a este respecto.
4. Traslado de trabajadores de la misma categoría a otros Centros.
5. Promoción de trabajadores fijos de otros Centros con categoría inferior a aquella cuya vacante se haya producido, de acuerdo con el procedimiento general establecido en este artículo.
6. Trabajadores que hubieran causado baja en la Empresa por matrimonio, en el caso de separación legal, viudedad o incapacidad permanente de su cónyuge, siempre que acrediten esta causa y valorando la necesidad del puesto de trabajo a criterio del Tribunal.
7. Contratación de personal de nuevo ingreso.

B) Plazos y Tribunal: La Dirección del Centro en que se haya producido la vacante, con el conocimiento de la Dirección del Instituto, dará publicidad a la misma en el plazo mínimo de tres días y máximo de seis, salvo en el caso de reconversión, con una nota colocada en el tablón de anuncios del Centro en el que exprese la denominación del puesto de trabajo y número de vacantes de cada puesto y concederá un plazo de ocho días para que los trabajadores del Centro que lo deseen puedan pedir la misma por medio de solicitud dirigida al Director del mismo.

Al día siguiente de haber transcurrido dicho plazo, el Director del Centro entregará las solicitudes al Tribunal examinador que a continuación se establece. En cada Centro se constituirá un Tribunal examinador que estará compuesto por tres representantes del INAS y dos de los trabajadores, elegidos de entre y por el Comité de Empresa. Las decisiones del Tribunal serán aprobadas por mayoría absoluta.

C) Actuación del Tribunal: El Tribunal examinará las solicitudes presentadas teniendo en cuenta:

a) Plazas que requieren titulación: En este caso será indispensable poseer el título exigido en el momento de la convocatoria de las vacantes. Caso de que existan varias solicitudes que reúnan los dos requisitos anteriores, la plaza se otorgará al aspirante que reúna mayor número de puntos, de conformidad con la siguiente escala.

0,10 puntos por año de servicio en el Centro.

1,00 puntos por cada cursillo de capacitación para el supuesto de que se trate, de duración superior a tres meses y con un máximo de tres puntos.

0,50 puntos por ser el aspirante mayor de cuarenta y cinco años o titular de familia numerosa.

0,10 puntos por cada contrato de interinaje.

b) Plazas sin titulación: Será requisito imprescindible para su ocupación la superación de una prueba práctica, y en su caso teórica, cuyo contenido será establecido por el Tribunal examinador de acuerdo con las instrucciones recibidas del Instituto.

Si hubieran sido varios los aspirantes que hubieran superado la citada prueba, será de aplicación la escala establecida anteriormente.

En el caso de que la plaza continuase vacante, la Dirección del Centro en que se haya producido lo pondrá en conocimiento de la Dirección General del Instituto, al objeto de que la misma sea anunciada entre los trabajadores de los demás Centros vinculados por este Convenio.

Los trabajadores de otros Centros que deseen ocupar dicha vacante remitirán su solicitud al Centro donde se haya producido la vacante, en el plazo de diez días naturales, contados desde la fecha en que hubiera sido publicada la misma en los Centros donde presten sus servicios.

En primer lugar, el Tribunal examinará las solicitudes de trabajo recibidas, que ostenten la misma categoría profesional y otorgará la plaza al que posea mayor antigüedad en la Empresa.

Para el supuesto en que no existan solicitudes de la misma categoría, se examinarán las peticiones de categorías distintas, siguiéndose los mismos criterios y méritos, expresados anteriormente para trabajadores del mismo Centro en que se produzca la vacante, con las siguientes modificaciones:

Un punto para el solicitante que reunida la titulación y demás requisitos del baremo, estuviera casado y su cónyuge esté domi-

ciliado en la población donde radique el Centro en que se produzca la vacante.

Un punto para el solicitante que, reunida la titulación y demás requisitos del baremo, estuviera casado y su cónyuge esté domiciliado en la población donde radique el centro en que se produzca la vacante.

Si la plaza continuase vacante, se procederá a contratar personal de nuevo ingreso, para lo cual se dará a la vacante la publicidad adecuada mediante oferta genérica de contratación.

Será requisito imprescindible, además de la titulación o superación de pruebas; la declaración jurada del aspirante de que no recibe ingresos por otro trabajo ni por cualesquiera procedente de otras Entidades o personas.

Seleccionado el aspirante, por cualquiera de los procedimientos anteriores, el Tribunal lo pondrá en conocimiento del Director del Centro al que pertenezca la plaza vacante que se trate de proveer, el cual elevará la correspondiente propuesta de nombramiento ante el Organismo que proceda, expresando la forma en que se hayan cumplido estas normas.

Cuando sea preciso efectuar contratos para ocupar temporalmente vacantes en sustitución de trabajadores con derecho a reserva del plaza, se procederá a cubrirlos con las personas que hayan superado los exámenes que se realizarán anualmente por el Tribunal examinador de cada Centro de entre las solicitudes recibidas para cubrir estos puestos interinos, siendo de aplicación en este caso los baremos generales.

Cualquier aspecto no contemplado en estas normas será resuelto por la Dirección, respetando los criterios contenidos en estas normas y oída la Comisión Paritaria de aplicación.

Los nombramientos que se efectúen contraviniendo las presentes normas podrán ser impugnados ante la Dirección que haya efectuado el nombramiento, en plazo no superior a la duración del periodo de prueba establecido para la categoría del trabajador que haya sido admitido.

Contra el acuerdo de la Dirección se podrá recurrir ante la Jurisdicción competente de conformidad con la legislación vigente.

Art. 10. Podrán concederse permutas entre trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que cuenten con más de dos años de servicios continuados en el Centro.
- Que desempeñen puestos de idénticas características.
- Informe favorable de los respectivos Directores.
- Que falte a los trabajadores más de cinco años para la jubilación.

La concesión de la permuta no dará derecho al abono de gastos, ni de indemnización de clase alguna.

Art. 11. Únicamente serán cargos de libre designación los siguientes:

- Director.
- Subdirector.
- Director Espiritual.
- Administrador o Jefe Administrativo.
- Gobernanta.

El personal técnico de grado superior será nombrado libremente de entre aquellas personas que hayan superado las oportunas pruebas selectivas objetivas, a las que se dará la debida publicidad en los distintos Centros.

Abuso de autoridad: El Comité de Empresa podrá solicitar mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupe cargo con mando directo sobre el personal. Contra el acuerdo expreso del Director del Centro podrá el Comité recurrir ante la Dirección General. En ambos supuestos deberá resolverse la solicitud de aquél en el plazo de quince días.

Art. 12. Periodo de prueba: En ningún caso podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal Técnico Superior, tres meses.
- Personal Técnico Medio, dos meses.
- Personal Técnico Profesional, un mes.
- Personal no cualificado, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si consta por escrito.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo en plantilla de su misma categoría profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Art. 13. Ninguna plaza podrá ser amortizada sin el conocimiento del Comité de Empresa, quien emitirá un informe no vinculante.

Las plazas vacantes no amortizadas serán cubiertas normalmente en el plazo máximo de un mes. Excepcionalmente, cuando la Dirección del Centro no pueda cumplir dicho plazo, éste se elevará hasta dos meses.

Art. 14. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que pueda obligar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

El INAS comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo, procurándose que el traslado o des-

plazamiento se efectúe, si el trabajador trasladado cursara estudios o tiene hijos en edad escolar, fuera del periodo lectivo ordinario.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y sus familiares, los de traslado de muebles y enseres, y una indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario real.

La Empresa facilitará a los trasladados vivienda adecuada a sus necesidades, con renta similar a la que hubiesen venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y si ésto no fuera posible, les abonaría la diferencia que exista entre la renta de su domicilio de origen y la actual.

Art. 15. Con carácter previo a cualquier cambio de servicio dentro del propio Centro de trabajo por tiempo superior a cinco jornadas de trabajo, se comunicará tal medida al trabajador afectado, por medio de escrito en que se hacen constar los hechos o causas que motivan tales medidas y el plazo aproximado de dicho traslado.

Estos cambios de servicios serán comunicados al trabajador con una antelación de cuarenta y ocho horas, y de dicha comunicación se dará traslado al Comité de Empresa.

El incumplimiento de las normas contenidas en este artículo podrá determinar la negativa del trabajador a acatar la orden recibida sin que su conducta pueda ser objeto de sanción alguna.

Art. 16. Cuando un trabajador por necesidades del servicio sea destinado a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá por los salarios que corresponden a su nueva categoría durante el periodo que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos, consolidará a partir de este momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

La orden de realización de dichos cometidos será notificada por escrito al trabajador afectado, haciendo constar las jornadas de trabajo aproximadas en las que debe realizar dichas funciones y la causa que lo provoca.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 17. Los trabajadores que por necesidades del INAS tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 2.100 pesetas por día en territorio nacional y 6.300 pesetas por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 950 pesetas cuando el interesado pernocte en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará dencia habitual las dos comidas principales.

Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del INAS que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase en ferrocarril a todas las categorías, salvo Canarias y Baleares, que podrá realizarse en avión. Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por el INAS, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores de los gastos realizados.

La dieta establecida se devengará en los mismos términos por los representantes de los trabajadores cuando participen en la negociación del Convenio Colectivo de Empresa o asistan a las reuniones conjuntas de la Comisión Paritaria establecida en el artículo séptimo de este Convenio.

El uso de vehículo propio dará lugar a una indemnización de 11 pesetas por kilómetro recorrido, siempre que para ello se cuente con la autorización previa de quien haya autorizado el desplazamiento.

La justificación de los gastos a que se refiere este artículo se realizará por los interesados en los impresos oficiales que facilitará el INAS con los requisitos en ellos establecidos y con aportación, en su caso, del original del billete utilizado.

Art. 18. Sin pérdida de retribución alguna, la Empresa concederá licencia en los siguientes casos:

Veinte días por matrimonio del trabajador.

Siete días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, hermanos y alumbramiento de la esposa.

Seis días laborables por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de los padres del cónyuge y abuelos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día para bodas de hijos, padres, hermanos, tíos y parientes de segunda línea de consanguinidad. En el caso de ser fuera de la provincia, serían tres días.

Cinco días al año para asuntos propios.

Dos días para traslados.

Para estudios, participación en cursos de formación o cualquier otra actividad de análoga naturaleza, tendrá derecho a una licencia de dos meses sin sueldo.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales y en todo caso deberán acreditarse las causas que las motivan.

Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de los permisos concedidos en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute. La simulación de los supuestos que dan lugar al derecho a licencias tendrá la consideración de falta grave.

El personal laboral se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por alguna de estas licencias.

CAPITULO III

Sanciones

Art. 19. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción será necesario la notificación de la misma al trabajador y al Comité de Empresa al menos, con cinco días de antelación a su ejecución.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación para los despidos disciplinarios a las faltas concretadas en malos tratos a los beneficiarios o falta de respeto a los superiores cometidas públicamente, faltas estas últimas que tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.

En todo caso, y en cualquiera que sea la sanción impuesta, será preceptivo el informe del Comité de Empresa, aunque el mismo no sea vinculante.

El incumplimiento de las obligaciones contraídas en este artículo hará necesaria la subsanación del procedimiento por parte de la Administración, y caso de que ésta no se produzca en plazo no superior a quince días después de la comisión de la falta, la sanción será nula.

CAPITULO IV

Escalafones y plantillas

Art. 20. En plazo no superior a dos meses desde la entrada en vigor de este Convenio, la Dirección de cada Centro entregará a los Comités de Empresa una relación de la plantilla que presta sus servicios en el mismo. A partir de la fecha y de común acuerdo entre ambas representaciones, se creará una Comisión Paritaria en cada centro, con objeto de estudiar las siguientes cuestiones:

1. Evaluación de las necesidades reales del personal.
2. Estudio de las medidas tendentes a perfeccionar la labor profesional de los trabajadores.
3. Estudio de las medidas tendentes a perfeccionar las condiciones de seguridad e higiene.

La representación de los trabajadores tendrá derecho a incorporar expertos en las Comisiones para el estudio de las distintas materias de que se trate, siempre que sean trabajadores del Centro, o expertos de Centros o Instituciones de carácter oficial.

En los Centros de Ancianos, la Comisión será tripartita, incorporándose a la misma igual número de representantes de los beneficiarios, y tendrá como objeto, además de los estudios señalados anteriormente, la mejora en la atención a los beneficiarios.

Las conclusiones de dichas Comisiones serán elevadas al Organismo correspondiente, a fin de que se arbitren los recursos humanos o materiales que permitan la puesta en funcionamiento de los acuerdos tomados.

Art. 21. El Instituto elaborará anualmente los escalafones del personal laboral de carácter fijo, referidos al 31 de diciembre de cada año, dándoles a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha, mediante su comunicación a los Comités de Empresa de los distintos Centros, y correspondiente publicación en el tablón de anuncios de cada Centro.

CAPITULO V

Acción Social

Art. 22. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos prendas reglamentarias y dos pares de calzado, de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñen, que les serán entregados en los meses de enero y junio.

Los trabajadores podrán acceder al lavado de dichas prendas en el Centro de trabajo, si las condiciones de éste lo permiten, y este incremento de trabajo no requiere aumento de plantilla.

Art. 23. Los trabajadores podrán solicitar préstamos y el INAS, previa justificación, concederlos, siempre que no excedan del doble del salario mensual normal.

Con carácter extraordinario podrán solicitarse préstamos de cuantía comprendida entre dos mensualidades y un año de salario, siempre que el trabajador ostente una antigüedad superior a un año. A estos efectos, el INAS solicitará del Ministerio de Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

Art. 24. En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, los Centros incrementarán el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

— Hasta el 100 por 100, en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y de intervención quirúrgica, cualquiera que fuera su causa.

— Con un 40 por 100, para completar hasta el 100 por 100, en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzcan en el año.

— Con un 25 por 100 en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 25. El personal sujeto a este Convenio pasará obligatoriamente una revisión médica cada seis meses, pudiendo ser sancionado caso de que se niegue a la misma.

El INAS articulará las medidas que sean necesarias para que siempre exista en los Centros personal médico o ATS de servicio que atienda con carácter inmediato los supuestos que puedan producirse.

Art. 26. El personal femenino sujeto a este Convenio tendrá derecho, en el supuesto de que cause baja en la Empresa con motivo de matrimonio, cualquiera que sea la fecha de su ingreso en la misma, a una dote de una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de diez y un mínimo de dos, en la cuantía de su salario real.

Art. 27. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, tendrán derecho a su asistencia en los Centros del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, u otro Organismo Oficial para su correcta atención, de conformidad con lo que se establezca en las disposiciones legales al efecto. Cuando no existan Centro de esta índole, o plazas en los mismos dentro del lugar de residencia de los padres, el INAS se hará cargo de los gastos que ocasione dicha atención en Centros privados, con el límite de 8.750 pesetas mensuales.

Esta ayuda se extiende igualmente para minusválidos severos y profundos, en el caso de que no estén internados en Centros Asistenciales por causas ajenas a la voluntad familiar, siendo incompatible esta ayuda con cualquier otra que pudiera otorgarse por el Instituto Nacional de Servicios Sociales o el Fondo Nacional de Asistencia Social.

Art. 28. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos menores de seis años tendrán derecho a la asistencia gratuita de los mismos en guarderías infantiles dependientes del INAS, de conformidad con la disposición legal al respecto.

En el supuesto de no existir Centros de esta índole, o plazas en los mismos dentro del lugar de residencia de los padres, el INAS sufragará los gastos que ocasione dicha atención en Centros privados o públicos, con el límite de 6.250 pesetas mensuales.

Art. 29. El INAS compensará los gastos de libros y matrículas de los hijos de los trabajadores vinculados por este Convenio, mediante la oportuna justificación.

Art. 30. Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar, percibirá el 50 por 100 de su salario real, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 de dicho salario.

Art. 31. En el caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda o viudo, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en diez mensualidades del importe del salario real. En caso de muerte del indicado trabajador por accidente laboral, el auxilio de defunción equivaldrá a veinte mensualidades.

Art. 32. En los Centros de Ancianos tendrá derecho a comida el personal externo con jornada partida o aquel cuyas horas de trabajo transcurran al menos entre las trece y las dieciséis horas.

El personal interno tendrá derecho a comida y alojamiento en los términos que actualmente posee.

En los Centros de niños se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de 18 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 15 julio)

Art. 33. El Instituto se comprometerá a tramitar la incorporación de los trabajadores a un economato de empresa o a una cooperativa de consumo, siendo a cargo del Instituto la cuota de inscripción u otras cuotas si las hubiere, siempre que a petición del mismo, se otorgue por el Ministerio de Hacienda la dotación precisa para ello.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 34. Los miembros del Comité de Empresa de cada Centro tendrán derecho a realizar asambleas con el personal de su Centro con la duración y frecuencia que sean necesarias; teniendo en cuenta la existencia o no de situaciones conflictivas, la época de negociación del Convenio o cualquier otra situación que haga aconsejable tales encuentros.

Estas asambleas se realizarán, en la medida que sea posible, fuera del horario de trabajo o en aquellas horas en que la actividad de los centros sea poco intensa.

Los Comités entregarán a la Dirección de cada Centro una lista del personal que permanecerá de guardia durante la celebración de la Asamblea, pudiendo ésta modificar el número de personas en un tanto por ciento no superior al cincuenta de la propuesta. La comunicación del propósito de celebrar asamblea se notificará con veinticuatro horas de antelación.

Por decisión conjunta de los respectivos Comités de Empresa de aquellos Centros que ocupen un mismo recinto, se podrán

realizar asambleas conjuntas entre el personal de dichos Centros, sin que puedan exceder de un número máximo de seis al año. Será requisito para la celebración de estas asambleas la notificación, con cuarenta y ocho horas de antelación, a los Directores afectados, así como observar los restantes requisitos exigidos en las asambleas de un solo Centro.

Art. 35. Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección del INAS información:

a) Semestralmente, de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a la creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.

b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Art. 36. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos del INAS en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los órganos y Tribunales competentes.

b) Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos o actos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

d) En el supuesto de que se regulase legalmente la constitución formal de Juntas Económicas para la gestión y administración de los distintos centros de las mismas, formará parte, con voz y sin voto, un miembro del Comité de Empresa de cada uno de los Centros.

Art. 37. El Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección del Centro.

Art. 38. El Comité de Empresa es el Organismo representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo respectivamente, y será el encargado de negociar el Convenio Colectivo salvo que los propios trabajadores establezcan otros órganos o Sindicatos.

Art. 39. En los Centros, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de cada Comité de Empresa o Delegados de personal un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, al que también podrán acceder las Secciones Sindicales representativas.

Asimismo, la Dirección de los Centros facilitará el material de oficina imprescindible (máquina de escribir, mesas, papel, etc.) para el funcionamiento de los referidos Comités de Empresa, en la cuantía y calidad que sus posibilidades lo permitan, y en todo caso, tabloneros de anuncios donde fijar su propaganda.

Art. 40. Los Delegados de personal y Comités de Empresa disfrutarán de las horas que sean precisas de acuerdo con una honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa, y la justificación posterior.

El personal del que dependa y los propios trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección de cada Centro cualquier abuso grave que de este derecho observen, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

Art. 41. Ningún trabajador que ostente el cargo de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, si la Magistratura de Trabajo dictaminase que el despido es nulo o improcedente, la opción entre la readmisión del trabajador o el abono de las correspondientes percepciones económicas corresponderá siempre a los representantes legales, siendo obligada la readmisión en el caso de que optasen por ella.

Art. 42. Las Secciones Sindicales podrán ser constituidas en todas las provincias, así como a nivel estatal por las Centrales Sindicales que hayan obtenido en las elecciones sindicales al menos un 10 por 100 de los representantes a nivel provincial o estatal, respectivamente.

Condiciones especiales para los Centros de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Disminuidos Físicos

Art. 43. Con carácter general, la jornada de los trabajadores de los Centros comprendidos en este capítulo será de treinta y ocho horas semanales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que por razones técnicas viniera realizando una jornada inferior a la indicada en el mismo, la seguirá, en todo caso, disfrutando.

Para el personal docente se estará, en todo caso, a lo dispuesto en la letra b) del artículo 49 de la vigente Ordenanza.

El personal vigilante de noche tendrá una jornada de cuarenta horas semanales.

Art. 44. Todo el personal de los Centros vinculados por las normas contenidas en este capítulo, ante la disminución de trabajo producido como consecuencia de la ausencia de niños en los periodos de Navidad y Semana Santa, disfrutará de un descanso igual que al que en la actualidad tiene.

El personal que por necesidades del servicio deba prestar su trabajo en dichas festividades, le serán concedidas las citadas vacaciones fuera de dichas fiestas, fijándose la fecha de su disfrute de común acuerdo con la Dirección de dicho centro.

Al objeto de cubrir las guardias contempladas en el párrafo anterior, se confeccionará un cuadrante específico para las mismas de conformidad con el cual las guardias serán realizadas en riguroso orden rotativo, teniendo en cuenta a la hora de confeccionar dicho cuadrante las guardias últimamente realizadas en dichas fechas. A ser posible, también se fijará en el citado cuadrante la fecha del disfrute de las citadas vacaciones para el personal que haya trabajado en dichas festividades.

Art. 45. En los Centros de atención y cuidado de deficientes físicos o psíquicos, las vacaciones anuales reglamentarias serán de un mes de duración.

En el supuesto de ausencia masiva de internados, como consecuencia de los periodos de integración a la vida familiar, los Centros mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de los niños que permanezcan en los mismos, quedando el resto del personal franco de servicio.

Art. 46. La Comisión Paritaria se obliga a realizar un estudio de las situaciones contempladas en el artículo 42 de la Ordenanza de Trabajo para el personal que presta sus servicios en Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos para tratar de delimitar aquellos puestos de trabajo en que pudieran incurrir las circunstancias contempladas en dicho artículo.

Condiciones especiales para los Centros de Ancianos

Art. 47. Con carácter general, la jornada de los trabajadores de los Centros comprendida en este capítulo será de treinta y ocho horas y media semanales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que por razones técnicas viniera realizando una jornada inferior a la indicada en el mismo la seguirá, en todo caso, disfrutando.

El personal del turno de noche que en la actualidad esté realizando su prestación de servicio con una frecuencia de once noches en cómputo de dos semanas continuará con el mismo régimen y percibirá por este trabajo la retribución complementaria que determine la legislación vigente, sin que en ningún caso pueda ésta ser inferior en cuantía y conceptos a los que en la actualidad se perciben.

En el supuesto de que por la autoridad competente se determine que dicho tiempo de exceso debe ser retribuido como horas extraordinarias, se concederá a los trabajadores el derecho de opción a continuar con el mismo régimen o a regirse por el horario general pactado en este Convenio.

Art. 48. El plus de transporte reconocido en el Convenio anterior al personal laboral de las Residencias de Ancianos, por aplicación analógica para estos Centros de las normas contenidas en los Estatutos de la Seguridad Social, y en concreto en el artículo 100 del Estatuto de Personal Auxiliar Sanitario y Auxiliar de Clínica de las Instituciones de la Seguridad Social y disposiciones que lo desarrollan, se incrementa en un 12,5 por 100.

Art. 49. Como norma general se procurará que la mayor parte del personal disfrute su día de descanso semanal en sábados y domingos, una vez cubiertas las necesidades del servicio.

Art. 50. Las vacaciones anuales reglamentarias serán de un mes.

Art. 51. El personal afectado por este capítulo tendrá derecho durante las festividades de Semana Santa y Navidad a cinco días laborables de vacaciones.

Art. 52. Cuando el día libre semanal del personal de estos Centros coincida con uno de los días festivos de cada año natural, el Instituto vendrá obligado a darle otro día de descanso.

Ese día de descanso se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las necesidades del Centro.

Esta norma regirá asimismo para el personal laboral de los Centros de Educación Especial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En el supuesto de que por parte de los Organismos competentes de homologar o revisar los acuerdos pactados en este Convenio fuera modificada cualquiera de las normas pactadas en el mismo, se abrirá un proceso de renegociación, al objeto de pactar exclusivamente las condiciones que hayan sido modificadas.

Segunda.—Las retribuciones económicas que durante la vigencia de este Convenio perciben los trabajadores serán, sin perjuicio de las normas contenidas en sus respectivas Ordenanzas, las indicadas en las tablas salariales anexas. Ambas partes manifiestan que en la confección de dichas tablas, así como en todos los textos articulados de este Convenio, han sido

respetadas escrupulosamente las prescripciones legales establecidas al efecto.

Tercera.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección General, pudiendo hacer ésta las delegaciones que considere oportunas.

Las modificaciones que afecten a las condiciones de trabajo deberán ser informadas con carácter previo a su implantación por los representantes laborales en sus correspondientes ámbitos. De no existir acuerdo se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

Cuarta.—El INAS y los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a fijar los criterios precisos para lograr un incremento en la productividad de los mismos.

ANEXO I

Condiciones económicas «Centros de Niños»

I. Todos los trabajadores afectados por las normas contenidas en este capítulo experimentarán un aumento del 11,18 por 100 sobre su masa salarial, distribuido en un reparto del 60 por 100 lineal y el 40 por 100 proporcional.

II. El 1,32 por 100 restante de la masa salarial de estos Centros se afectará al pago de la nueva antigüedad generada.

III. Los conceptos computados en la masa salarial de estos Centros son salario base y antigüedad de doce meses y dos pagas extraordinarias. De conformidad con lo establecido en las disposiciones generales de este Convenio, si existiera algún otro concepto salarial que perciban los trabajadores, el mismo será mantenido con su correspondiente aumento, previo reconocimiento por sentencia judicial o laudo de obligado cumplimiento.

IV. Si como consecuencia de la reducción del 1,32 por 100 de la masa salarial para el pago de los nuevos trienios que se devengan, sobrara alguna cantidad, la misma se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores a fin de año.

ANEXO II

Condiciones económicas para las Residencias de Ancianos

I. Los salarios bases de los trabajadores que se encuentran vinculados por este capítulo sufrirán un aumento del 11,73 por 100, una vez descontados del aumento del 12,5 por 100 los nuevos trienios que se van a producir durante 1981.

II. Se establece como criterio básico que cada tres años de permanencia en el centro se devenga un premio de antigüedad con un valor fijo.

La cantidad resultante para 1981 es de 2.215 pesetas por trienio, que se devengará para todas las categorías.

III. Los años de permanencia máxima a efectos de antigüedad son treinta, es decir, diez trienios.

IV. Ningún trabajador podrá percibir en concepto de antigüedad una cantidad inferior a la obtenida durante 1980, para lo cual han sido afectadas las cantidades correspondientes de la masa salarial.

Tablas de salarios

	Base	Antigüedad (trienio)
CENTROS DE ASISTENCIA Y ATENCION A MINUSVALIDOS		
I. Personal técnico		
1.º Titulados superiores	67.992	4.750
Médico colaborador	30.431	2.130
2.º Titulado de grado medio	51.141	3.580
3.º Auxiliares técnicos	38.178	2.672
4.º Personal técnico no titulado:		
Maestro de Taller	48.548	3.398
Ayudante de Taller	43.363	3.035
Encargado	45.955	3.217
II. Personal administrativo		
Jefe superior Administración	65.223	4.565
Administrador	56.331	3.943
Jefe segunda Administración	49.844	3.489
Auxiliar administrativo	32.466	2.272
III. Profesionales de oficio		
Jefe de Cocina	41.051	2.872
Oficiales de primera	41.051	2.872
IV. Personal servicios auxiliares		
Encargado servicio y mantenimiento ...	42.067	2.944
Gobernanta	42.067	2.944
Ayudante de Cocina	38.642	2.705
Personal servicios domésticos y no cualificado	37.512	2.625

	Base	Antigüedad (trienio)
V. Personal subalterno		
Conserje	44.110	3.087
Ordenanza	38.642	2.705
Portero	38.642	2.705
Vigilante y Sereno	37.512	2.625
Telefonista	37.512	2.625
RESIDENCIAS DE ANCIANOS		
B) Personal sanitario		
Titulados superiores:		
Médico Jefe Departamento	51.852	2.215
Ayudante Técnico Sanitario	41.430	2.215
No titulados:		
Auxiliares sanitarios	37.027	2.215
Auxiliares de Clínica	37.027	2.215
C) Personal no sanitario		
Titulados Grado Medio:		
Asistente social	41.430	2.215
D) Personal administrativo		
Director administrativo	54.054	2.215
Jefe de Sección	51.852	2.215
Jefe de Negociado	49.650	2.215
Oficial administrativo	39.378	2.215
Auxiliar administrativo	36.440	2.215
E) Personal subalterno		
Conserje	40.550	2.215
Ordenanza y Portero	36.440	2.215
Vigilante nocturno	37.027	2.215
F) Personal servicios generales		
Encargado de Servicios	40.550	2.215
Jefe de Cocina	40.550	2.215
Cocinero/a	37.027	2.215
Ayudante de Cocina	38.440	2.215
Pinche de Cocina y Fregadora	34.678	2.215
Camarero/a	36.440	2.215
Encargado de Almacén y Lavadero ...	38.201	2.215
Telefonista	35.853	2.215
Cortadora	37.027	2.215
Costurera	36.440	2.215
Planchadora	36.733	2.215
Lavandera	34.678	2.215
Limpiadora	34.678	2.215
G) Personal oficios varios		
Oficial de oficio	37.907	2.215
Electricista, Calefactor, Albañil, Fontanero, Maquinista lavadero y ascensor, Carpintero	37.907	2.215
Conductor primera	37.907	2.215
Peluquero, Barbero y Jardinero	36.440	2.215
Ayudante de estos oficios	35.559	2.215
Peón	34.385	2.215

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14599 RESOLUCION de 18 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Lérida, por la que se autoriza el establecimiento y declara en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan. Referencia: A. 4.260 R.L.T.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a petición de «Sociedad Productora de Fuerzas Motrices, S. A.», con domicilio en Viella-Mig Aran, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas y en el Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Ordenación y Defensa de la Industria, y Decreto de este Ministerio de 30 de junio de 1972,