

TABLA DE SALARIOS CONVENIO 1982

GRUPO I	Salario base	Plus lineal
	Total anual.	Total anual
Personal Técnico titulado:		
Titulado Grado Superior.....	830,659	60,000
Titulado Grado Medio.....	701,438	60,000
Ayudante Técnico Sanitario.....	550,715	60,000
GRUPO II		
Personal Mercantil Técnico no titulado:		
Director.....	843,534	60,000
Jefe de División.....	789,709	60,000
Jefe de Personal.....	701,461	60,000
Jefe de Compras.....	701,461	60,000
Jefe de Ventas.....	701,461	60,000
Encargado General.....	701,461	60,000
Jefe de Sucursal.....	534,739	60,000
Jefe de Almacén.....	633,308	60,000
Jefe de Grupo.....	585,159	60,000
Jefe de Sección Mercantil.....	572,241	60,000
Encargado de Establecimiento.....	572,241	60,000
Intérprete.....	509,744	60,000
Personal Mercantil propiamente dicho:		
Viajante.....	516,270	60,000
Corredor de Plaza.....	509,743	60,000
Dependiente.....	522,752	60,000
Dependiente Mayor.....	565,780	60,000
Ayudante.....	469,978	60,000
Aprendiz de 16 años.....	253,686	24,000
Aprendiz de 17 años (1).....	253,686	24,000
GRUPO III		
Personal Técnico no titulado:		
Director.....	843,578	60,000
Jefe de División.....	789,709	60,000
Jefe Administrativo.....	753,140	60,000
Secretario.....	555,454	60,000
Contable.....	580,869	60,000
Jefe de Sección Administrativa.....	632,548	60,000
Personal Administrativo:		
Contable, Cajero o Taquimecnógrafo en idiomas extranjeros.....	580,659	60,000
Oficial Administrativo u Operador en máquina contable.....	527,044	60,000
Auxiliar Administrativo o Perforista.....	479,679	60,000
Aspirante de 17 a 18 años (1).....	253,686	24,000
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años (1).....	263,686	24,000
Auxiliar de Caja de 18 a 19 años.....	469,978	60,000
Auxiliar de Caja Mayor de 20 años.....	481,925	60,000
GRUPO IV		
Personal de Servicio y Actividades:		
Jefe de Servicio.....	630,380	60,000
Dibujante.....	621,774	60,000
Escaparatasta.....	570,117	50,000
Ayudante de Montaje.....	469,978	60,000
Delineante.....	623,943	60,000
Visitador.....	544,256	60,000
Rotulista.....	544,256	60,000
Jefe de Taller.....	614,125	60,000
Profesional de Oficio de 1ª.....	494,744	60,000
Profesional de Oficio de 2ª.....	475,356	60,000
Ayudante de Oficio.....	469,978	60,000
Capataz.....	494,744	60,000
Mozo especializado.....	469,978	60,000
Ascensorista.....	469,978	60,000
Telefonista.....	469,978	60,000
Mozo.....	469,978	60,000
Empaquetador.....	469,978	60,000
GRUPO V		
Personal Subalterno:		
Conserje.....	475,355	60,000
Cobrador.....	473,213	60,000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero.....	469,978	60,000
Personal Limpieza (por horas) (2).....	150	- 30

(1) Los trabajadores de esta categoría con antigüedad superior a un año, percibiendo como salario base anual 267,590 y como plus lineal 30,000.

(2) Este cálculo está hecho en base a 15 pagas e incluyendo la parte proporcional del plus lineal.

23151

RESOLUCION de 22 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la adhesión al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, al personal laboral de las Direcciones Generales de Transportes Terrestres e Infraestructura del Transporte.

Visto el acuerdo de las representaciones de la Administración y de los representantes del personal laboral de las Direcciones Generales de Transportes Terrestres e Infraestructura del Transporte, por el que se adhieren al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de fecha 22 de abril de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de la citada adhesión de las Direcciones Generales de Transportes Terrestres e Infraestructura del Transporte, al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

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

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 22 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Acuerdo de adhesión del personal laboral de las Direcciones Generales de Transportes Terrestres e Infraestructura del Transporte al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo

De conformidad con el artículo 92, 1, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, se decide la adhesión del personal laboral de las Direcciones Generales de Transportes Terrestres e Infraestructura del Transporte al nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de fecha 22 de abril de 1982, con la conformidad de ambas partes.

23152

RESOLUCION de 30 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la 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, de ámbito interprovincial, para las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos dependientes del INAS, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación del personal laboral el día 12 de mayo de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 26 de julio de 1982 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; así como preceptivo informe del Ministerio de Hacienda según dispone el artículo 8.2 de la Ley 44/1981, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, favorable siempre que sean tenidas en cuenta las limitaciones y puntualizaciones contenidas en el mismo, cuyo cumplimiento se advierte en escrito de 22 de julio de 1982, incorporado al expediente, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL
PARA LAS RESIDENCIAS DE ANCIANOS Y CENTROS DE
MINUSVALIDOS FISICOS Y PSIQUICOS DEPENDIENTES
DEL INAS**

Disposiciones Generales

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1º.— 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).
- Ángel de la Guarda I (Madrid).
- Ángel de la Guarda 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).

Artículo 2º.— 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 límites 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. 3º.— Las disposiciones laborales de carácter general que sean de derecho necesario, 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. 4º.— Vigencia y Duración.— 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 1982 y su duración se fija en un año a partir del 1 de enero de 1982, extendiéndose prorrogado automáticamente por anualidades sucesivas, salvo que medie denuncia de cualesquiera 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 cincuenta días siguientes a que la denuncia fuere formulada.

Art. 5º.— 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. 6º.— 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 considerará concepto por concepto y consecuentemente solo serán de aplicación a causa de futuras mejoras de la misma índole y para conceptos similares a los compensados y absorbidos.

Art. 7º.— 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, Promoción y movilidad del personal
Licencias**

Art. 8º.— 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:

1º. 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. Supuesto en todo caso supeditados a la buena marcha del servicio. El INAS cubrirá con los gastos ocasionados por los cursos a que se hace referencia en este apartado.

2º. 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 menoscabo 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. 9º.— 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 reintegro.
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, viudez 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 curso 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 reúna 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 pertenecen la plaza vacante que se trate de prever, 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 de 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 período 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. 10º.- 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. 11º.- 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 aquí en el plazo de quince días.

Art. 12º.- Período de Pruebas 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 período 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. 13º.- 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. 14º.- 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 o no más tarde, procurando que al traslado o desplazamiento se afecte, si el trabajador trasladado cursara estudios o tiene hijos en edad escolar, fuera del período 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 éste no fuera posible, les abonará la diferencia que exista entre la renta de su domicilio de origen y la actual.

Art. 15º.- 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. 16º.- 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 período 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.

El orden de realización de dichos cometidos será notificado 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 e 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 comunicándole a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 17º.- 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 2.300.- Ptas. por día en territorio nacional y 6.900.- Ptas. por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 1.000.- Ptas. cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de realizar fuera de su residencia 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 obligado 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, siempre que para ello se cuente con la autorización previa de quien haya autorizado el desplazamiento, dará lugar a una indemnización por kilómetro recorrido, dejando al Ministerio de Hacienda la fijación de dicha cantidad.

La justificación de los gastos a que se refiera 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. 18º.- 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.
- Doce 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 parentesco de segunda línea de consanguinidad. En el caso de ser fuera de la provincia, serán tres días.
- Cinco días al año para asuntos propios.
- Doce días para tratados.

Para estudios, participación en cursos de formación o cualquier otra actividad de análisis naturalista, 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.

Art. 19º.- Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año como mínimo de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, ni a ningún otro efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna del INAS, mientras dure, incluido el disfrute de la vivienda que como trabajador le correspondiera.

La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja en el INAS.

Cuando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría y centro de origen; si éste no se diera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto centro o categoría inferior con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su centro de origen.

Art. 20º.- Excedencia Especial: Se concederá excedencia especial cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) El nombramiento por cargo político a nivel estatal, regional, provincial o local, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- c) Prestación del servicio militar o equivalente, por el tiempo de duración de éste.

El personal en situación de excedencia especial se le conservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla, sin derecho a percibo de retribución alguna.

CAPÍTULO III

Sanciones

Art. 21º.- 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 faltas 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 cesar la subsanación del procedimiento por parte de la Administración, y en 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. 22º.- 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:

- 1º. Evaluación de las necesidades reales del personal.
- 2º. Estudio de las medidas tendentes a perfeccionar la labor profesional de los trabajadores.
- 3º. 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 e materiales que permitan la puesta en funcionamiento de los acuerdos tomados.

Art. 23º.- 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. 24º.- 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 requiera aumento de plantilla.

Art. 25º.- Los trabajadores podrán solicitar préstamos y el INAS, previa justificación, concederlos, siempre que no excedan del doble del salario mensual normal.

Toda petición en este sentido deberá venir informada por el respectivo Comité de Empresa, siempre que exista en cada Centro.

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. 26º.- 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. 27º.- 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 atiende con carácter inmediato los supuestos que puedan producirse.

Art. 28º.- 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. 29º.- 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 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 Centros 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 9,450 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. 30º.- 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 6.750 pesetas mensuales.

Art. 31º.- El INAS compensará los gastos de libros y matrícula las de los hijos de los trabajadores vinculados por este Convenio, mediante la oportuna justificación.

Art. 32º.- 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. 33º.- 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. 34º.- 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 1.977 (Boletín Oficial del Estado de 15 de julio).

Art. 35º.- 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. 36º.- 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. 37º.- 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 previsible.

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

Art. 38º.- 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. 39º.- El Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección del Centro.

Art. 40º.- El Comité de Empresa es el órgano 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. 41º.- 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.

tividades, 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, tableros de anuncios donde fijar su propaganda.

Art. 42º.- Los Delegados de personal y Comités de Empresa disfrutará 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. 43º.- 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. 44º.- 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. 45º.- 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. 46º.- Todo el personal de los Centros vinculados por las normas contenidas en este Capítulo, ante la disminución de su 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 cada 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. 47º.- 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. 48º.- 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 concurrir las circunstancias contempladas en dicho artículo.

Condiciones especiales para los Centros de Ancianos.

Art. 49º.- 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 determina 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 registrarse por el horario general pactado en este Convenio.

Art. 50º.- 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 del Personal Auxiliar Sanitario y Auxiliar de Clínica de las Instituciones de la Seguridad Social y disposiciones que lo desarrollan, se incrementa en un 9 por 100.

Art. 51º.- 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. 52º.- Las vacaciones anuales reglamentarias serán de un mes.

Art. 53º.- El personal afectado por este capítulo tendrá derecho durante las festividades de Semana Santa y Navidad a cinco días laborables de vacaciones.

Art. 54º.- 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 se 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 respectivos 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 Asistencia y Educación Especial".

I.- 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.

ANEXO II

Condiciones económicas para las Residencias de Ancianos.

I.- 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 1.982 es de 2.325 pesetas por trienio, que se devengará para todas las categorías.

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

III.- Ningún trabajador podrá percibir en concepto de antigüedad una cantidad inferior a la obtenida durante 1.981, para lo cual han sido afectadas las cantidades correspondientes de la masa salarial.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23153

ORDEN de 6 de julio de 1982 sobre solicitud de la primera prórroga por tres años de los permisos «Cardona, A, B, C, D» y Demasia «Cardona A».

Ilmo. Sr.: «Unión Texas España Inc.»; «Empresa Nacional de Investigación y Exploración de Petróleo, S. A.»; «L. & E. España Inc.»; «Esso Exploration Spain Inc.» y «Unión Explosivos Río