IX. PROCESO DE SELECCION

Para llevar a cabo la selección de candidatos, la Dirección General de Política Científica, designará una Comisión, compuesta por las siguientes personas:

Presidente: El Director general de Política Científica.

Vicepresidente: El Subdirector general de Coordinación y Promoción de la Investigación.

Vocales: Dos Vicerrectores de Investigación de Universidad, un representante de un Organismo público de investigación, un representante de la Secretaría General Técnica y dos representantes de la Comisión Fulbright.

Secretario: El Jefe del Servicio de Formación de Personal Investigador.

Los miembros con cargo nominado podrán delegar su presencia durante el proceso de selección.

Asimismo, el Presidente de la Comisión podrá designar expertos para asesorar la selección en materias específicas.

En una primera fase de selección se tendrán en cuenta, además de los requisitos administrativos, la nota media del expediente académico, las investigaciones realizadas por el interesado, publicaciones, asistencia a congresos, seminarios y la vinculación, en cualquiera de sus categorías, a Centros universitarios o de investigación españoles. En el caso de los Doctores, se valorará especialmente la utilidad para la institución española de los trabajos a desarrollar en los Estados Unidos.

Los solicitantes seleccionados en esta primera fase serán convocados a un examen de inglés, en los términos previstos en el apartado III; asimismo podrán ser convocados a una entrevista personal ante miembros de la Comisión de Selección.

Terminados dichos trámites, la Dirección General de Política Científica resolverá en cuanto a las candidaturas propuestas por la Comisión de Selección.

En su momento, los candidatos oficiales recibirán de la Comisión Fulbright los impresos de solicitud final, en inglés, a los que deberán acompañar, obligatoriamente en este caso, las cartas de referencia exigidas por los Centros norteamericanos—tres para Doctores y cuatro para Licenciados, Ingenieros y Arquitectos—, con destino a los Organismos colaboradores oficiales en los Estados Unidos.

X. OBLIGACIONES DE LOS BECARIOS

1.ª Cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del plan de formación presentado, dedicándose a él de conformidad con las normas propias del Centro en que se lleve a cabo.

2.ª Remitir periódicamente al Servicio de Formación de Personal Investigador un «Informe trimestral» de la labor realizada, con los resultados obtenidos en dicho período y en la que deberá constar la conformidad del Director de trabajo norteamericano. Este requisito es indispensable para hacer efectivo el pago de la asignación mensual.

3.ª Presentar a la terminación del período de disfrute de la beca el correspondiente «Informe final» explicativo de la labor realizada, conteniendo el informe de los Organismos colaboradores oficiales del Centro norteamericano.

4.ª Presentar una «Memoria sobre la utilidad de su actividad en relación con el sistema investigador en España», en los términos que fije la Dirección General de Política Científica.

5.ª Permanecer en el Centro de aplicación de la beca, siendo necesaria, para cualquier cambio, la autorización de la Dirección General de Política Científica, que decidirá conjuntamente con la Comisión Fulbright, de acuerdo con los informes de los Organismos colaboradores.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27326

RESOLUCION de 24 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el personal laboral de las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos dependientes del INAS.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el personal laboral de las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos dependientes del INAS, suscrito por las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa el día 29 de julio de 1983, y presentado en este Departamento con fecha 20 de septiembre de 1983 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, así como el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, según dispone el artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesari-

rio, 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.

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

Madrid, 24 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

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:

Angel de la Guarda I (Madrid).
Angel 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).
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 tres primeros Centros expresados en el artículo anterior y a la Ordenanza de Consulta, Hospitalización y Análisis Clínicos para los cinco restantes.

Art. 3.º Constituyen el mínimo a que ambas partes se someten, con expresa irrenunciabilidad de los derechos que a los trabajadores reconozcan las disposiciones laborales de carácter general que sean de derecho necesario.

Art. 4.º 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 1983, y su duración se fija en un año a partir del 1 de enero de 1983.

No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación a partir del 1 de diciembre de 1983.

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 incidencia de los pactos contenidos en dichos Convenios.

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 El INAS se compromete a proporcionar cursos de formación y las actividades que sean necesarias para perfeccionar y actualizar los conocimientos profesionales de los trabajadores, bien sea informado de los mismos o realizando dichos cursos y actividades, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.—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 del 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.

Segunda.—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 casos enumerados el trabajador afectado podrá solicitar el turno de trabajo si las necesidades del servicio exigiesen 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.

Entre los representantes de los trabajadores y la Dirección del INAS se negociará periódicamente el calendario de cursos de perfeccionamiento para las distintas categorías.

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, exigiéndose disponer de la titulación requerida para cada categoría en cuestión:

A) Orden de prelación.

1. Excedentes voluntarios del mismo Centro donde se haya producido la vacante, con categoría igual o similar a esta.

2. Excedentes voluntarios del mismo Centro donde se haya producido la vacante, con categoría superior a esta.

3. Excedentes voluntarios del resto de los Centros sujetos a este Convenio, con categoría igual o similar a la vacante.

4. Excedentes voluntarios el resto de los Centros sujetos a este Convenio, con categoría superior a la vacante.

En los cuatro supuestos enumerados anteriormente no se realizarán exámenes de ningún tipo ni se tendrá en cuenta baremo alguno para el acceso al puesto de trabajo vacante.

5. Trabajadores del mismo Centro donde se hubiere producido la vacante, con categoría inferior a la misma o trabajadores interinos que están sustituyendo en el mismo Centro a otros de igual categoría que la vacante.

En este supuesto el trabajador de categoría inferior será objeto de examen por el Tribunal correspondiente a fin de demostrar su aptitud. En cuanto al interino, sólo se le aplicará dicho examen si no lo hubiera efectuado con anterioridad con motivo de su contrato de interinaje.

En caso de igualdad en los exámenes para dilucidar el mejor derecho de los aspirantes se acudirá al baremo que figura más adelante.

6. Traslado de trabajadores de la misma o similar categoría de otros Centros, quienes estarán asimismo exentos de examen.

7. Trabajadores fijos del resto de los Centros sujetos a este Convenio, con categoría inferior a la vacante producida, siempre que superen el preceptivo examen.

8. Trabajadores que hubieren causado baja en los Centros por matrimonio, en el caso de separación legal o divorcio, viudez o invalidez permanente de su cónyuge, siempre que acrediten estos extremos. Tendrán preferencia aquellos que procedieran del mismo Centro donde se hubiese producido la vacante sobre los que provengan de los otros Centros y los de la misma categoría sobre los de categoría superior.

9. Personal de nuevo ingreso, una vez superado el examen correspondiente.

En los casos correspondientes a los números 1, 2, 3, 4, 6 y 9, así como el personal interino al que se refiere el número 5, el personal admitido deberá efectuar una declaración jurada de que no simultaneará su puesto de trabajo con otro que posea con anterioridad.

B) El baremo a que se ha hecho referencia será el siguiente:

Seis puntos por cada título o cursillo oficiales relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar y de una duración comprendida entre quince días y tres meses.

Doce puntos en los mismos supuestos anteriores, de duración entre tres meses y un año.

Veinte puntos en el caso de que la duración del cursillo o el título haya exigido una dedicación superior al año.

Un punto por cada mes de trabajo en cualquiera de los Centros y en cualquier modalidad de contrato, computándose la fracción resultante como mes entero.

Al personal comprendido en los puntos 8 y 9 se le aplicarán además:

Veinte puntos por ser mayor de cuarenta y cinco años.
Diez puntos por hijo menor de dieciocho años que no perciba ingresos derivados de cualquier tipo de renta.

C) 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, a contar desde aquel en que se haya producido, salvo en el caso de reconversión. La publicidad tendrá lugar mediante una nota colocada en el tablón de anuncios del Centro, en cuestión, en la que se expresará la denominación del puesto de trabajo, número de vacantes en cada puesto y titulación exigida en su caso.

De dicha nota la Dirección del Centro enviará copias, en el mismo plazo dicho, a todos los demás Centros afectados por este Convenio para que se proceda en los mismos a igual modo de publicación. Se concederá un plazo de ocho días a partir de la publicación en el tablón de anuncios de cada Centro respectivo, a fin de que los que lo deseen puedan pedir la plaza vacante, mediante solicitud dirigida a la Dirección del Centro en el que aquella se hubiera producido.

Al día siguiente de haber transcurrido dichos plazos de ocho días el Director del Centro entregará las solicitudes al Tribunal que a continuación se establece, quien llevará a cabo la tramitación y comprobación de lo preciso para proceder a la selección. El Tribunal estará compuesto por tres representantes designados por el INAS y dos por el Comité de Empresa, de entre trabajadores con categoría igual o superior a la vacante a cubrir.

Seleccionado el aspirante, el Tribunal lo pondrá en conocimiento del Director del Centro en el que se haya producido la vacante, el cual elevará la correspondiente propuesta de nombramiento ante el Instituto, 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, estas se cubrirán 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 el baremo a que se ha hecho referencia.

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

Los nombramientos que se efectúen contraviniendo lo dispuesto en este artículo 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. 10. *Permutas*.—Podrán concederse permutas entre trabajadores cuando concurren las siguientes circunstancias:

Que cuenten 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.

En caso de que dos o más trabajadores deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo con un tercero tendrá preferencia aquel que reuniendo los requisitos anteriores ostente mayor antigüedad en el INAS.

Será anulada la permuta si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar se produce la baja, excedencia o jubilación, todas ellas voluntarias, de alguno de los permutantes.

En el plazo de diez años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

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.

Administrador o Jefe administrativo.

Gobernanta.

El personal técnico de grado superior será nombrado libremente 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. Período 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 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 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.

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 desplazamiento se efectúe, 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 esto no fuera posible, les abonará 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 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.

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 2.500 pesetas por día en territorio nacional y 7.000 pesetas por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 1.100 pesetas cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera 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 dará lugar a una indemnización de 14 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.

El personal afectado por este Convenio con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho a una licencia sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro en los supuestos de enfermedad debidamente justificada de parientes en primer grado de consanguinidad, cónyuge y hermanos. Deberá mediar una diferencia de al menos doce meses entre dos periodos de licencia.

La mujer trabajadora, además de su descanso reglamentario en caso de maternidad, tendrá derecho a disfrutar una licencia sin retribución de cuatro meses, prorrogables hasta un máximo de doce meses en fracciones de cuatro.

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. 19. 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 voluntaria 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 excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja en el INAS.

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

Art. 20. Excedencia especial: Se concederá excedencia especial cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

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

Al 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 aquella, sin derecho a percibo de retribución alguna.

CAPITULO III

Sanciones

Art. 21. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, será necesaria 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 supe-

riores cometidas públicamente, faltas estas últimas que tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.

En todo caso, y 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 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. 22. 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.ª Evaluación de las necesidades reales del personal.
- 2.ª Estudio de las medidas tendentes a perfeccionar la labor profesional de los trabajadores.
- 3.ª 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. 23. 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. 24. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos prendas reglamentarias y dos pares de calzado, adecuados al puesto de trabajo que desempeñen, que les serán entregadas 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. 25. 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 Economía y Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

Art. 26. 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 la contingencia de enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 27. El personal sujeto a este Convenio pasará obligatoriamente a una revisión médica al año, pudiendo ser sancionado caso de que se niegue a la misma. El INAS se responsabiliza de la organización y disposición de los medios precisos para llevar a cabo esta revisión. El tiempo empleado en la misma por cada trabajador será considerado, a todos los efectos, como horas trabajadas.

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. 28. 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. 29. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a su asistencia gratuita en los centros que atienden estas situaciones, dependientes del Instituto Nacional de Asistencia Social.

Art. 30. Se acuerda la reserva de un 2 por 100 del número total de plazas existentes en las guarderías dependientes del INAS en Madrid y su provincia, a fin de que los hijos menores de seis años de los trabajadores afectados por este Convenio reciban asistencia gratuita en las mismas.

Art. 31. 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. 32. 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 20 mensualidades.

Art. 33. 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 de julio).

Art. 34. El Instituto se comprometerá a tramitar la incorporación de los trabajadores a un economato de empresa o cooperativa de consumo, siendo a cargo del Instituto la cuota porción de los trabajadores a un economato de Empresa o a una petición del mismo se otorgue por el Ministerio de Economía y Hacienda la dotación precisa para ello.

Art. 35. a) Jubilación forzosa: A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo la jubilación para el personal laboral fijo del INAS tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización, en cuyo momento causarán baja de modo inmediato.

A los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio hayan alcanzado los sesenta y cinco años y tengan cubierto el período de cotización mínimo se les aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Tal jubilación habrá de realizarse de acuerdo con los criterios que establece la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

b) Jubilación especial: Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705, de octubre de 1981, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el INAS sustituirá a cada trabajador por otro percceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 36. De conformidad con lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan la constitución de un Comité Intercentros, compuesto por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y delegaciones de personal, y que guarde la misma proporcionalidad que el resultado de las últimas elecciones sindicales.

Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

a) Todas las recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Designar los miembros de la Comisión Paritaria, prevista en el artículo 7 del vigente Convenio Colectivo.

Art. 37. Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un Sindicato.

La constitución o el apoyo por parte del INAS de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Art. 38. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Art. 39. Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa podrán poner en conocimiento del INAS las faltas que a su juicio hubieran sido cometidas por el personal al servicio del Instituto por incumplimiento o inaplicación de lo dispuesto en esta normativa.

Art. 40. El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses y será el encargado de negociar el Convenio Colectivo, salvo que los propios trabajadores establezcan otros órganos sindicales.

Art. 41. 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 aconsejables 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. 42. 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. 43. 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 que se utilicen en la Empresa, así como 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 regule 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. 44. El Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán formular propuestas y peticiones a la Dirección del Centro.

Art. 45. 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, mesa, papeles, 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 programa.

Art. 46. 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. 47. 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 de los dos años siguientes 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. 48. En el curso de las reuniones informativas y en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia que libremente designen.

Art. 49. 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.

Art. 50. Las Secciones Sindicales elegirán Delegados que asumirán la representación de su Central Sindical ante el Instituto y sus trabajadores y estarán protegidas por las garantías que afectan a los representantes de los trabajadores.

Art. 51. Las Secciones Sindicales podrán proponer candidatos a las elecciones sindicales. Asimismo, podrán negociar Convenios cuando gocen de la representatividad que exige la legislación vigente.

CONDICIONES ESPECIALES PARA LOS CENTROS DE ATENCIÓN Y ASISTENCIA A DEFICIENTES MENTALES Y DISMÍNUIDOS FÍSICOS

Art. 52. Con carácter general, la jornada ordinaria de los trabajadores de los Centros comprendidos en este capítulo será de treinta y ocho horas semanales.

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

El personal vigilante de noche tendrá una jornada de cuarenta horas semanales. No obstante, el INAS estudiará la posibilidad de acoplar el horario de este personal a fin de que el mismo no supere en cómputo anual el número de horas trabajadas por el resto del personal laboral.

Art. 53. 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 al que en la actualidad tiene.

El personal que por necesidades de servicio deba prestar su trabajo en dichas festividades le serán concedidas las citadas vacaciones fuera de dichas fiestas, fijándose la fecha de 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 de disfrute de las citadas vacaciones para el personal que haya trabajado en dichas festividades.

Art. 54. 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. 55. 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. 56. Con carácter general, la jornada ordinaria de los trabajadores de los Centros comprendidos en este capítulo será de treinta y ocho horas semanales. Dicha jornada empezará a regir el día primero del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», sin que se considere ningún tipo de efectos retroactivos para el personal que hasta esa fecha viniera realizando una jornada superior.

El personal vigilante de noche continuará con el mismo régimen de jornada que actualmente viene desempeñando. No obstante, el INAS estudiará la posibilidad de acoplar el horario de este personal a fin de que el mismo no supere en cómputo anual el número de horas trabajadas por el resto del personal laboral.

Art. 57. 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. 58. Las vacaciones anuales reglamentarias serán de un mes.

Art. 59. El personal afectado por este capítulo tendrá derecho durante las festividades de Semana Santa y Navidad a cinco días laborables de vacaciones.

Art. 60. 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.

DISPOSICION TRANSITORIA

La Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio estudiará las titulaciones requeridas para acceder a los diferentes puestos de trabajo, manteniéndose las previsiones actualmente vigentes en este tema hasta tanto no se realice dicho estudio.

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.—Ambas partes manifiestan que en la confección de las tablas salariales, así como en todo el texto del articulado 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.

Quinta.—La representación laboral de este Convenio manifiesta su firme petición de que en caso de ser aplicado el apartado decimotercero del acuerdo sobre retribuciones del personal al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos para el ejercicio de 1983, de 25 de febrero de 1983, dicha condición sea recogida automáticamente en la aplicación del próximo Convenio Colectivo.

ANEXO

Categorías	Sueldo mensual	Trienio mensual	
		Tercera edad	Deficientes
I. Personal técnico			
Director - Administrador, Director, Médico Jefe de Departamento, Titulados Superiores y Jefe de Internado	80.650	2.325	5.095
Médico-Colaborador y Asesor Religioso	38.750	—	2.280
Educadores	61.900	2.325	3.833
Titulados de Grado Medio	61.900	2.325	3.833
Auxiliares Técnicos o Cuidadores, Auxiliar de Clínica y Auxiliar Sanitario	50.000	2.325	2.896
Maestro de Taller	59.050	2.325	3.638
Ayudante de Taller, Encargado	56.150	2.325	3.444
II. Personal administrativo			
Jefe Superior de Administración	77.500	2.325	4.887
Administrador, Jefe de Sección	67.700	2.325	4.221
Jefe de segunda de Administración, Jefe de Negociado	61.900	2.325	3.735
Oficial Administrativo	51.100	2.325	3.075
Auxiliar Administrativo	50.000	2.325	2.896
III. Profesionales de oficio y personal de Servicios Generales			
Jefe de Cocina, Encargado de Servicios Generales, Gobernanta	53.300	2.325	3.152
Cocinero, Encargado de Almacén o Lavadero, Oficiales de primera, Oficial de oficio	51.100	2.325	3.075
Ayudante de oficio, Ayudante de Cocina, personal servicios domésticos, Mozo, Peón, Telefonista	48.100	2.325	2.896
IV. Personal subalterno			
Conserje	53.300	2.325	3.305
Vigilante, Vigilante nocturno, Sereno	49.500	2.325	2.896
Ordenanza, Portero	49.000	2.325	2.896

1. El personal laboral del Centro «Nuestra Señora del Carmen» (Cantoblanco), debido a la distancia existente entre el casco urbano y su Centro de trabajo, devengará una cantidad

por día trabajado igual al coste de transporte de ida y vuelta por línea regular de autobuses desde la plaza de Castilla hasta la parada más próxima al Centro.

2. Devengarán pluses de jefatura únicamente dos trabajadores por cada Centro de Atención y Asistencia Especializada a Minusválidos. Estos pluses ascenderán a la cantidad de 110.000 pesetas anuales para el Director del Centro y a 82.500 pesetas también anuales para aquel personal laboral que designe el Instituto en función de su especial responsabilidad.

3. El personal laboral de las Residencias de Ancianos, a efectos de antigüedad, tendrá una permanencia máxima de treinta años, es decir, que el número máximo de trienjos a percibir por este personal es de 10.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27327

RESOLUCION de 16 de agosto de 1983, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial de este Ministerio en Albacete, a instancia de don Ismael Biosca Angel, con domicilio en Fuente la Higuera (Valencia), plaza Mayor, número 14, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica interprovincial y la declaración en concreto de utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a don Ismael Biosca Angel el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, interprovincial, con origen en el apoyo número 23 de la línea denominada «Alorines», propiedad de «Hidroeléctrica Española, S. A.», situado en la localidad de Caudete (Albacete), y final en la calle Ros, sin número, del término municipal de Fuente la Higuera (Valencia).

Sus principales características serán: Aérea, simple circuito, a 20 KV de tensión, conductores de aluminio-acero de 94,6 milímetros cuadrados de sección, apoyos metálicos, aislamiento por medio de aisladores de cadena de suspensión. La longitud total será de 14.871 metros, de los cuales 3.809 corresponden a la provincia de Albacete, 5.614 a la de Alicante y 5.248 a la de Valencia. La capacidad máxima será de 2.000 KVA.

Su finalidad será la de suministrar energía eléctrica a la localidad de Fuente la Higuera (Valencia), estando esta instalación incluida en el Plan Nacional de Electrificación Rural (PLANER).

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Madrid, 16 de agosto de 1983.—El Director general (ilegible).—4.015-D.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

27328

REAL DECRETO 2667/1983, de 21 de septiembre, por el que se aprueba el proyecto de restauración hidrológico-forestal de la cuenca del río Mula desde su cabecera hasta las subcuencas de la Rambla de Perea y del río Pliego, ambas inclusive, en los términos municipales de Alhama de Murcia, Bullas, Cehegín, Lorca, Mula, Pliego, Ricote y Totana, de la provincia de Murcia.

El proyecto de restauración hidrológico-forestal de la cuenca del río Mula, desde su cabecera hasta las subcuencas de la rambla de Perea y del río Pliego, ambas inclusive, tiene por objetivos la estabilización de los suelos para la defensa de los cultivos agrícolas, vías de comunicación y vaso del embalse de La Cierva para conservar la capacidad y consiguiente vida útil del