

dispensable para participar en los cursos de formación de Profesores especializados en Perturbaciones del Lenguaje y Audición.

Por otra parte, la Orden de 16 de junio de 1972 autorizó a los Maestros Nacionales y de Enseñanza Primaria que estén en posesión del título de Licenciado en Filosofía y Letras (Sección de Pedagogía, especialidad de Educación Especial), a regentar unidades escolares de Educación Especial, lo que venía a establecer una equivalencia entre esta titulación académica y la de Profesor especializado en Pedagogía Terapéutica. La referida equivalencia se reafirma al admitirse indistintamente en las convocatorias para participar en cursos de formación de Profesores especializados en Perturbaciones del Lenguaje y Audición a los Licenciados en Filosofía y Letras (Sección de Pedagogía, especialidad de Educación Especial) y a los Profesores especializados en Pedagogía Terapéutica.

Habiendo desaparecido la Pedagogía como Sección de las Facultades de Filosofía y Letras, y habiéndose creado las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación, en las que existen una serie de opciones y especializaciones, entre ellas la de Pedagogía Terapéutica y Educación Especial, que, sin embargo carecen de reflejo en el correspondiente título académico, se ha producido una situación anómala, por cuanto las últimas promociones de titulados de los citados Centros, no obstante haber cursado planes de estudio análogos a aquellos que tienen reconocida la equivalencia, han de solicitarla del Ministerio de Educación y Ciencia con carácter singular.

En consecuencia, con objeto de regularizar la aludida situación y estimando de justicia ampliar las equivalencias a las actuales titulaciones correspondientes a las anteriores que la tienen reconocida, este Ministerio, con los informes previos del Instituto Nacional de Educación Especial y de la Junta Nacional de Universidades, ha dispuesto:

Primero.—A los efectos de participar en cursos de Formación de Profesores especializados en Perturbaciones del Lenguaje y Audición se declaran equivalentes a la titulación de Profesor especializado en Pedagogía Terapéutica los títulos de Licenciado en Filosofía y Letras (Sección de Ciencias de la Educación) y los de Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación (Sección de Ciencias de la Educación), siempre que sus poseedores acrediten haber aprobado las opciones o especialidades de Pedagogía Terapéutica o Educación Especial.

Segundo.—A efectos de impartir docencia en unidades de Educación Especial, se declaran equivalentes a la titulación de Profesor especializado en Pedagogía Terapéutica los títulos a que se refiere el apartado anterior, siempre que, en las mismas circunstancias que aquéllos, sus poseedores sean al mismo tiempo Maestros de Enseñanza Primaria o Diplomados en Profesorado de Educación General Básica.

Tercero.—La presente Orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. E. y V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de noviembre de 1983.

MARAVALL HERRERO

Excmo. Sra. Secretaria de Estado de Universidades e Investigación e Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29153

*RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Instituto Nacional de la Administración Pública y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de la Administración Pública, suscrito el 29 de julio de 1983 por los representantes del citado Organismo y del personal, que tuvo entrada en este Centro directivo el pasado día 30 de agosto, y completada la documentación correspondiente al mismo, junto con el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de presupuestos generales del Estado para 1983, así como las correcciones introducidas en aquél, remitidas con fecha 13 de octubre de 1983; en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto-ley 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 18 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Instituto Nacional de Administración Pública, cualquiera que sea el centro de trabajo en que dentro del territorio nacional se encuentre destinado o pueda destinarse en el futuro.

Art. 2.º Se creará una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de la parte social. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte y dicha reunión se celebrará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la convocatoria. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar de la fecha de firma del Convenio por las partes interesadas.

Funciones de la Comisión de Vigilancia:

A) Interpretación de la totalidad de los articulados o cláusulas de este Convenio.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Valoraciones de puestos de trabajo del mismo.

D) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante el IMAC u otros Organismos competentes.

E) Actualización de las normas del Convenio y Ordenanzas, estudiando la necesidad de su incorporación y se procederá en consecuencia.

F) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio. Los dictámenes de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes.

Art. 3.º Indivisibilidad del Convenio: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologara alguna de sus cláusulas o articulados, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

Art. 4.º Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

#### CAPITULO II

##### Duración

Art. 5.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia; los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1983.

La duración del Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1983.

Art. 6.º El presente Convenio será prorrogable por períodos anuales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes, sin perjuicio del aumento salarial que, con efectos del 1 de enero de cada año, fuera pactado de acuerdo con el porcentaje de incremento de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### CAPITULO III

##### Clasificación profesional

Art. 7.º El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los grupos que encuadran las especialidades y niveles que figuran en el anexo.

#### CAPITULO IV

##### Provisión de vacantes, ascensos e ingresos

Art. 8.º 1. El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este capítulo se establecen, sin perjuicio de las disposiciones de general aplicación en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

4. Los trabajadores eventuales son aquéllos a los que se les contrata por un tiempo fijo o para un trabajo temporal en situaciones extraordinarias. En cuanto a la vigencia de su contrato, se estará a la duración del trabajo circunstancial para el que fueron contratados o, en su defecto, no excederá de seis meses dentro de un período de doce, sin perjuicio de que puedan ser prorrogados, sin que la duración total del contrato exceda del que sea en el período citado.

Art. 9.º El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, que se regula por la normativa vigente.

Art. 10. Las vacantes a cubrir de los nuevos puestos laborales que no sean de designación directa se dotarán mediante convocatoria pública. Los interesados presentarán las correspondientes solicitudes dentro de los quince días siguientes a la publicación de la convocatoria.

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

#### 1. Turno de traslado:

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

#### 2. Turno de ascenso:

a) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo de los niveles inferiores del mismo grupo profesional.

b) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo que pertenezca a distinto grupo profesional.

#### 3. Turno de nuevo ingreso:

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

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

Art. 11. Siempre que se convoquen vacantes en distintas dependencias de la Empresa, podrá optar cualquier trabajador que lo desee, sin que se ponga impedimento alguno por parte de las Jefaturas de Departamento, Divisiones, Secciones, etc., al que pertenezcan.

Art. 12. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente se reservarán un 30 por 100 de las plazas objeto del concurso para los hijos de los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en el Instituto Nacional de Administración Pública, situándose el orden de prelación de acuerdo con las situaciones más discriminadas.

Art. 13. El acceso por turno de nuevo ingreso a la vacante o puesto de trabajo se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal técnico: Seis meses.

— Resto de trabajadores: Tres meses.

— Personal no cualificado: Quince días laborables, salvo la posible interrupción por incapacidad laboral transitoria prevista.

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

Art. 14. Los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta las normas siguientes:

a) Un tercio por antigüedad, siempre y cuando reúnan las condiciones de capacitación profesional exigidas para el desempeño de ese puesto de trabajo.

b) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo de los niveles inferiores del mismo grupo profesional.

c) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal fijo que pertenezca a distinto grupo profesional.

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

Art. 15. Para tener derecho al ascenso por antigüedad, el trabajador deberá cumplir los requisitos siguientes:

a) Tener en la fecha del ascenso la antigüedad mínima exigida para cada grado.

b) Haber superado con éxito las pruebas exigidas en los niveles de aptitud de la especialidad y de la categoría correspondiente en cada convocatoria o bien estar en posesión de algún título oficial que permita la convalidación.

Art. 16. Los grados que impliquen el nivel de profesionales requerirán conocimientos técnicos y prácticas adecuadas, exigiéndose por ello estar en posesión de títulos o diplomas, tales como los de Oficialía, Formación Profesional de 1.º y 2.º niveles, etc., o que acrediten que poseen conocimientos equivalentes.

## CAPITULO V

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 17. La jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales.

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

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

Art. 18. Las vacaciones retribuidas serán de un mes durante cada año completo de servicio, o de los días que, en proporción, le corresponda si el tiempo de servicio fuese menor.

El período de vacaciones se disfrutará en el transcurso del mes de agosto. No obstante, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones en otras épocas del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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

a) A los trabajadores con hijos en edad escolar, los meses de julio y agosto.

b) En igualdad de condiciones, a los trabajadores de mayor antigüedad.

Art. 19. En caso de necesidad justificada y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, el personal que lleve un año, como mínimo, de servicios, tendrá derecho a un permiso no retribuido de un mes al año.

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

Art. 20. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Las trabajadoras, en el supuesto de parto, tendrán una licencia retribuida de trece semanas distribuidas a opción de la interesada.

c) El permiso de lactancia se ajustará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Madrid, el plazo será de cinco días.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro oficial o privado de enseñanza reconocido tendrán permiso para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas de aptitud, así como a las clases de capacitación o estudios que provea la superioridad.

h) Seis días por asuntos propios por año.

Art. 21. El personal fijo podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución.

La excedencia podrá ser de dos clases: Voluntaria y forzosa, en los términos que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el epígrafe 5.º del Acuerdo Marco, publicado.

## CAPITULO VI

### Formación profesional

Art. 22. El Departamento gestionará ante los Organismos competentes la obtención de los créditos necesarios para promover la formación educativa y profesional de sus trabajadores. A tal fin, podrá organizar cursos de capacitación y perfeccionamiento, con la colaboración del Comité de Empresa.

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

## CAPITULO VII

### Asistencia social

Art. 23. Se constituirá, siempre que la distribución de retribuciones en función de la clasificación de personal lo permita, un fondo de asistencia social dotado de asignación del porcentaje que anualmente se determine por la Comisión Paritaria, que se detraerá del importe de la masa salarial, para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como préstamos, disminuidos físicos, etc.

Art. 24. Todo el personal con más de un año de antigüedad en el Departamento tendrá derecho a solicitar un anticipo sin interés de hasta el importe de tres mensualidades del sueldo base más antigüedad, previo informe del Comité de Empresa.

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

Art. 25. Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en desarrollo del ANE y actual acuerdo interconfederal, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el Departamento sustituirá a cada trabajador jubilado por otro receptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Para poder dar cumplimiento a lo acordado anteriormente el departamento conjuntamente con la representación laboral estudiará las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la normativa vigente dentro del marco de promoción profesional que especialmente viene determinado en el Convenio vigente y en la cláusula transitoria 2.ª del Acuerdo Marco.

Art. 26. Se establecerá un premio de jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos quince años de antigüedad en el Instituto Nacional de Administración Pública. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

Art. 27. No obstante lo prevenido en otros capítulos, y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo tendrá derecho a:

a) Preferencia para ocupar, sólo por el tiempo que dure dicho estado físico, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y profesionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para el Departamento, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

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

## CAPITULO VIII

### Organización del trabajo

Art. 28. No se efectuarán traslados forzosos que exijan cambio de residencia del domicilio oficial.

Si por razones técnicas u organizativas se hicieran necesarios desplazamientos temporales, se estará a lo prevenido en el apartado 3 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo son aprobados los siguientes artículos, sin perjuicio de su ordenación definitiva.

Art. 29. La movilidad dentro de la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Art. 30. La organización del trabajo, con sujeción a las normas y disposiciones legales, es facultad específica de la Jefatura de las distintas unidades correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección del Departamento.

No obstante serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:

— Participar como miembros activos, con voz y voto, en la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades.

— Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

— Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

— La racionalización de trabajo tendrá las finalidades siguientes:

— Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

— Establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes.

## CAPITULO IX

### Seguridad Social

Art. 31. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos, eventuales o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador debe ser descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 32. Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente laboral o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable, por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades, previo informe favorable a cada prórroga de la Comisión Paritaria. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no informara favorablemente se estará a lo previsto en materia de retribuciones por incapacidad laboral transitoria por la Seguridad Social.

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

Art. 33. Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación de definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

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

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 34. 1. El Departamento adoptará respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

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

Art. 35. Se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la composición y funciones que se determinen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo.

Art. 36. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados o similares), así se requiera.

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

Personal de mantenimiento y conservación e imprenta, anual.  
Cafetería y cocina, bianual (un año ropa de verano y otro de invierno).

Personal de limpieza, anual.

Botones, Ordenanzas o Porteros y similares, será de aplicación el establecido para el Cuerpo Subalterno de la Administración Civil del Estado.

## CAPITULO XI

### Premios, faltas y sanciones

Art. 37. El trabajador que se distinga, notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser premiado, entre otras, con las siguientes recompensas:

Mención honorífica.  
Condecoraciones y honores.

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

Art. 38. Gratificaciones extraordinarias a la constancia.  
Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

A los veinticinco años de servicio: El importe de una mensualidad de salario global y un día de licencia.

A los treinta y cinco años de servicio: El importe de dos mensualidades de salario global y dos días de licencia.

A los cuarenta y cinco años de servicio: El importe de cuatro mensualidades de salario global y cuatro días de licencia.

Art. 39. Los trabajadores podrán ser sancionados cuando proceda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente Convenio.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Art. 40. Las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves y muy graves.

#### 1. Se consideran faltas leves:

1.1 Las faltas de puntualidad sin causa justificada, hasta un máximo de dos horas acumuladas al mes.

1.2 La no notificación con la debida antelación de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 Falta de aseo y limpieza personal.

1.4 Falta de atención y diligencia en el trabajo.

#### 2. Se consideran faltas graves:

2.1 Falta al trabajo hasta tres días durante un mes sin causa justificada.

2.2 La simulación de enfermedad o accidente.

2.3 Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

2.4 Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

2.5 La reiteración o reincidencia en las faltas leves dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

2.6 Ausentarse del trabajo de forma reiterada durante las horas de trabajo.

2.7 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

#### 3. Se considerarán faltas muy graves:

3.1 Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

3.2 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el cumplimiento de sus obligaciones.

3.3 El hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como al Organismo o a cualquier persona, dentro de los locales del Instituto Nacional de Administración Pública o fuera de los mismos durante el acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear los datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso en relación con el desarrollo de sus funciones.

3.4 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y mobiliario del Instituto Nacional de Administración Pública; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez durante el trabajo, los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad; la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Art. 41. Las sanciones que se podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

#### 1. Para las faltas leves:

1.1 Amonestación verbal.

1.2 Amonestación por escrito.

#### 2. Para las faltas graves:

2.1 Suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.  
2.2 Pérdida de las retribuciones correspondientes a los días o ausencias faltadas sin causa justificada.

#### 3. Para las faltas muy graves:

3.1 Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

3.2 Postergación para el ascenso por un año.

3.3 Despido.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por los superiores jerárquicos.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, en el que sea oído el trabajador afectado, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas, debiendo ser oído el Comité de Empresa.

Para la aplicación de las sanciones que se relacionan en este artículo se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el público y la posible reiteración o reincidencia.

Art. 42. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

A los diez días, las leves; a los veinte días, las graves, y a los sesenta días, las muy graves, a partir de la fecha en la que se tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Se interrumpirá la prescripción por el plazo que dure la tramitación del expediente, salvo que éste se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del trabajador expedientado.

En los supuestos no previstos en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO XII

### Régimen retributivo

Art. 43. El régimen de retribuciones del personal laboral sujeta al presente Convenio está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en el presente capítulo.

Las retribuciones serán satisfechas mensualmente, en las fechas establecidas con carácter general para el personal del Departamento.

Art. 44. Por aplicación del Decreto.

Básicos: Salario base.

Complementos:

Antigüedad.

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias.

Salario base: Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según se especifica en la tabla salarial del anexo, devengándose en doce mensualidades.

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

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

1.<sup>a</sup> La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

2.<sup>a</sup> Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa y considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente o enfermedad y en el caso de cambio de puesto por acumulación de dosis radiactivas superiores a las permitidas. Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o público, así como el de prestación del servicio militar.

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

4.<sup>a</sup> Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que cumpla cada trienio.

5.<sup>a</sup> En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la jornada de trabajo establecida.

La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

*Retribución anual total*

1.800

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para las horas realizadas en días laborables y en un 140 por 100 para las realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas.

Se entenderán por jornadas nocturnas a estos efectos las realizadas entre las veintidós y las seis horas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de dos al día, quince al mes y cien al año, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

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

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

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

Gratificación extraordinaria: Todos los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, cada una de ellas equivalente en su cuantía al salario base más antigüedad.

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

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

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

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

Ayudas de comida: Sólo tendrá derecho a comida aquel personal que preste sus servicios en la cocina y cafetería del Organismo y aquellos que realicen la jornada partida.

Art. 45. El Instituto Nacional de Administración Pública facilitará, en relación con los pagos periódicos, un recibo justificativo de las percepciones individuales, según el modelo utilizado habitualmente para el personal del Instituto Nacional de Administración Pública.

Art. 46. Los trabajadores que realicen el Servicio Militar obligatorio o voluntario y que disfrutaran de algún permiso no inferior a quince días o pudiesen trabajar bien en turno de mañana o de tarde, y así lo solicitasen del Instituto Nacional de Administración Pública y éste lo aceptara, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente.

En todo caso, percibirán las pagas extraordinarias.

Art. 47. Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tengan su destino, tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuya cuantía se fijará por homologación, de acuerdo con las normas administrativas que regulan las indemnizaciones por razón de servicios, previa audiencia de la Comisión Paritaria.

Art. 47 bis. El Jardinero percibirá un plus correspondiente al 10 por 100 del sueldo base los doce meses del año si tiene a su cargo el encendido y cuidado de la calefacción.

## CAPITULO XIII

### Representación de los trabajadores

Art. 48. 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

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

Art. 49. El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de veinte horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Instituto Nacional de Administración Pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. En los centros de trabajo podrán celebrarse asamblea ordinaria cada cuatro meses, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que sea necesaria la celebración de asamblea extraordinaria, el Comité de Empresa podrá convocarla por acuerdo mayoritario, previo aviso a la Subsecretaría del Departamento. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

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

5. Dispondrá de tabloneros de anuncios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

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

7. Emitir informe en materia de:

Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

Plantillas.

Sistema de control de rendimiento, pluses e incentivos.

Sanciones por faltas graves o muy graves.

En cuantos casos sean requeridas por la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública.

Cualesquiera otros a que se hace referencia en el presente Convenio.

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

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

10. Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Art. 50. Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieron a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenezca. La decisión de la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Art. 51. La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales Sindicales a nivel de Departamento podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

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

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

Cualquier afiliado a una Central que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección tendrá derecho al uso de los permisos normales y a la excedencia forzosa sin re-

muneración durante el tiempo de su mandato, con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración de plaza, en cuyo caso tendrá derecho a ocupar una vacante de su mismo nivel profesional.

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

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

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

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

CAPITULO XIV

Comisión Paritaria

Art. 52. Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que tendrá su domicilio en los locales del Instituto Nacional de Administración Pública.

Esta Comisión se compondrá de cuatro Vocales en representación del personal laboral y cuatro por parte de la Presidencia del Instituto Nacional de Administración Pública.

La Presidencia y Secretaría de la Comisión Paritaria se desempeñará alternativa e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión y tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

Son funciones propias de la Comisión Paritaria:

1. La interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas de este Convenio.
2. La conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante otros Organismos competentes.
3. La valoración de las normas del Convenio, ordenanza o acuerdo, estudiando a necesidad de su incorporación, procediendo en consecuencia.

Art. 53. La Comisión Paritaria actuará como Comisión asesora de plantillas para entender en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultural.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas todavía en el Convenio y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Concurso de méritos para ascensos y traslados.
- f) Provisión de vacantes.

ANEXO I

	Nivel
<b>Grupo 1.º Personal Administrativo</b>	
Oficial de primera Administrativo ... ..	3
Auxiliares ... ..	4
Telefonistas ... ..	4
<b>Grupo 2.º Subalternos</b>	
Ordenanzas ... ..	4
Porteros ... ..	5
Serenos ... ..	5
Botones ... ..	6
Limpiadoras ... ..	5
Jefe de Grupo *	
<b>Grupo 3.º Imprenta</b>	
Encargado del taller de Imprenta ... ..	2
Oficial de primera ... ..	3
Oficial de segunda ... ..	4
Peón ... ..	5
Jefe de Equipo *	
<b>Grupo 4.º Hostelería o Cafetería</b>	
Jefe de Cafetería ... ..	1
Gobernanta ... ..	2
Jefe de Cocina ... ..	2
Cocineros ... ..	3
Camareras ... ..	4
Depensero ... ..	4
Ayudante de cocina ... ..	4

	Nivel
Mozo de cocina ... ..	5
Pinches ... ..	6
Jefe de Equipo *	

Grupo 5.º Oficios varios

Jefe de mantenimiento ... ..	1
Oficial de primera ... ..	3
Oficial de segunda ... ..	4
Peón ... ..	5

\* Jefe de Equipo:

- Percibirá un complemento mensual de 8.000 pesetas para aquellos equipos formados por menos de 10 personas.
- Percibirá un complemento mensual de 12.000 pesetas para aquellos equipos formados por más de 11 personas.

Nivel	Sueldo base	Antigüedad un trienio	Total
1	69.633	2.247	69.633
2	58.639	2.247	58.639
3	55.949	2.247	55.949
4	51.293	2.247	51.239
5	48.972	2.247	48.972
6**	29.455	2.247	29.455

\*\* Menores de dieciocho años.

Descripción Oficiales de Oficio de primera y segunda

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

Grupo 1.º Personal Administrativo.

Oficial: Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar: Comprende esta categoría el empleado que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

Telefonista: Es quien, durante su jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

Grupo 2.º Subalternos.

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

Porteros: Son quienes realizan las siguientes tareas:

- Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro.

Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

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

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

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

Grupo 3.º Imprenta.

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

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

Oficial de segunda: Es el que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondien-

tes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

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

Rotulista.

#### Grupo 4.º *Hostelería o Cafetería:*

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

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

Jefe de cocina: Es quien dirige a todo el personal de la misma; se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Cocineros: Son los encargados de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Camareras: Son las que se encargan de los servicios de barra y mesa que les sean encomendados.

Dispensero: Es el encargado de la custodia, provisión, almacenaje y conservación, en un buen estado, de alimentos y utensilios de cocina y de comedor.

Ayudante de cocina: Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.

Mozo de cocina: Comprende esta categoría al personal que auxilia al Cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

Pinches: Comprende esta categoría al personal que auxilia al Cocinero.

#### Grupo 5.º *Oficios varios.*

Jefe de mantenimiento: Es el trabajador que, con conocimientos generales y experiencia, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, con la responsabilidad consiguiente sobre las formas de ordenar la realización de los trabajos de conservación y mantenimiento, bajo las órdenes de su jefe superior.

Oficial de primera: Es el trabajador que, siguiendo órdenes de sus superiores, desarrolla las funciones propias de su especialidad.

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

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

Jefe de equipo: Podrá nombrarse jefe de equipo en aquellos grupos que para el mejor funcionamiento de los servicios se requiera, siendo la remuneración distinta cuando sean más de 11 personas o menos de diez personas, según se expresa en la tabla adjunta.

## MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

29154

*ORDEN de 15 de septiembre de 1983 sobre caducidad de las concesiones ferroviarias de Alicante y Villajoyosa a Denia, liquidación de la «Compañía de los Ferrocarriles Estratégicos y Secundarios de Alicante, S. A.», titular de aquéllas.*

Una Ley especial de 1 de agosto de 1889 autorizó al Gobierno para cancelar la construcción y explotación de un ferrocarril de vía estrecha de Alicante a Villajoyosa y su prolongación hasta Denia, y las Reales Ordenes de 27 de septiembre de 1910 y de 4 de julio de 1911 otorgaron a la «Compañía de los Ferrocarriles Estratégicos y Secundarios de Alicante, S. A.», la concesión ferroviaria de Villajoyosa a Denia y de Alicante a Villajoyosa, respectivamente.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de julio de 1963 ordenó la supresión de toda subvención a los ferrocarriles explotados por Empresas particulares, dando opción a éstas para que continuaran con el servicio, según lo establecido en las concesiones para abandonar estas, previa entrega del ferrocarril a la Explotación de Ferrocarriles por el Estado. Dispone también el referido Acuerdo, para los casos de ferrocarriles que

se entregaran al Estado y no fueran levantados, que se tramitasen los expedientes de caducidad con arreglo a la legislación vigente.

La «Compañía de los Ferrocarriles Estratégicos y Secundarios de Alicante, S. A.», optó por el abandono de la explotación y la Orden ministerial de 24 de julio de 1964 determinó que la Explotación de Ferrocarriles por el Estado se hiciera cargo de las dos concesiones, hecho que tuvo lugar el 1 de agosto de 1964, desde cuya fecha se ha mantenido el servicio a cargo del Estado, con resultados deficitarios, pese a las inversiones realizadas para el mantenimiento y mejora de los servicios.

Dada la imposibilidad de seguir los trámites prescritos en los artículos 7.º, 9.º y 10 de la Ley de 23 de febrero de 1912 sobre Ferrocarriles Secundarios y Estratégicos y en los artículos 10, 11, 12 y 13 del Reglamento para su aplicación, aprobado por Real Orden de 12 de agosto de 1912, y la certeza del resultado negativo que se obtendría de las operaciones prescritas en los referidos textos; teniendo en cuenta, por otra parte, que nadie ha formulado reclamación alguna ni ha comparecido en el expediente de liquidación pese a los reiterados requerimientos y anuncios oficiales dirigidos a los posibles titulares de algún derecho sobre las concesiones, y para evitar situaciones de inseguridad, el excelentísimo señor Ministro de Transportes, Turismo y Comunicaciones ha acordado con fecha 15 de octubre de 1983:

Primero.—Declarar caducadas las concesiones ferroviarias de Alicante a Villajoyosa y de Villajoyosa a Denia, concedidas a la «Compañía de los Ferrocarriles Estratégicos y Secundarios de Alicante, S. A.», por Reales Ordenes de 8 de julio de 1911 y de 27 de septiembre de 1910, respectivamente, y asimismo que no ha lugar a liquidación alguna con la referida Compañía como concesionaria de dichas concesiones.

Segundo.—Elevar a definitiva, a los efectos prevenidos en el Estatuto de FEVE, aprobado por Decreto de 21 de febrero de 1974, la incorporación a dicha Entidad de la totalidad de los bienes que la «Compañía de los Ferrocarriles Estratégicos y Secundarios», entregó el día 1 de agosto de 1964.

Lo que se publica para conocimiento general y demás efectos. Madrid, 15 de septiembre de 1983.—P. D., el Director general de Transportes Terrestres, Manuel Panadero López.

29155

*ORDEN de 20 de octubre de 1983 sobre concesión del título-licencia de Agencia de Viajes, grupo «A», a «Viajes Travimar, S. A.», con el número 1.012 de orden.*

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 19 de julio de 1982 a instancia de don Francisco Miguel del Molino Fernández, en nombre y representación de «Viajes Travimar, S. A.», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A»;

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9.º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 8 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A»;

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Actividades Turísticas, aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de enero, y los Reales Decretos 325/1981, de 6 de marzo, y 3579/1982, de 15 de diciembre, así como la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1982, sobre delegación de competencias en el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, ha tenido a bien resolver:

Artículo único.—Se concede el título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A» a «Viajes Travimar, S. A.», con el número 1.012 de orden y casa central en Algeciras (Cádiz), avenida de la Marina, 2, bajo, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Decreto 1524/1973, de 7 de junio, Reglamento de 9 de agosto de 1974 y demás disposiciones aplicables.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. E. y a V. I. muchos años.

Madrid, 20 de octubre de 1983.—P. D., el Secretario general de Turismo, Ignacio Fueyo Lago.

Excmo. Sr. Secretario general de Turismo e Ilmo. Sr. Director general de Promoción del Turismo.