

Finca número	Catastro		Nombre y domicilio del titular	Linderos	Objeto a expropiar	Superficie — m ²	Convocatoria		
	Polígono	Parcela					Día	Mes	Hora
1.192	27	20	Magdalena Moliner del Cerro. Vitoria, 117. Burgos.	N., finca matriz; S., camino del Serranillo; E., finca matriz, y O., herederos de Emilio Renuncio.	Cereal.	20	15	12	11,45
1.194	25	61	Jesús Manuel García Gallardo. Avda. General Sanjurjo, 16, 11.º C. Burgos.	N., camino del Serranillo; S., María del Rosario del Cerro; E., herederos de Fidel Duque, y O., Hilario Martínez.	Cereal.	3.750	16	12	11,00
1.195	25	60	Hilario Martínez Martínez. Villafria (Burgos).	N., camino del Serranillo; S., María del Rosario del Cerro; E., Jesús M. García Gallardo, y O., herederos de Daniel Martínez.	Cereal.	1.458	16	12	11,30
<i>Término municipal de Castañares</i>									
14.500 bis	27	24	José Renuncio Antón. Villayuda (Burgos).	N., finca matriz; S., expropiación circunvalación; E., Magdalena Moliner del Cerro, y O., María del Rosario del Cerro.	Cereal.	830	15	12	10,30
14.501 bis	27	23	Magdalena Moliner del Cerro. Vitoria, 117. Burgos.	N., finca matriz; S., expropiación circunvalación; E., finca matriz y hermanos González Alonso, y O., José Renuncio Antón.	Cereal.	510	15	12	11,45
14.502 bis	27	22 y 4	Hermanos González Alonso. Avda. Reyes Católicos, 6, edificio «Gumen». Burgos.	N., finca matriz; S., expropiación circunvalación; E., finca matriz, y O., Magdalena Moliner del Cerro.	Cereal.	180	15	12	13,00

31082

RESOLUCION de 14 de noviembre de 1983, de la Dirección Provincial de León, por la que se señala lugar, fecha y hora para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras «CN-VI, de Madrid a La Coruña, p. k. 324,647. Acceso «El Postigo» a Astorga. Tramo: Astorga». Término municipal de Astorga (León).

Habiendo sido aprobada por la Dirección General de Carreteras en fecha 3 de octubre de 1983 la iniciación del expediente de expropiación forzosa de los terrenos precisos para la ejecución del proyecto que se reseña, y entendiéndose la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación, implícitas en la aprobación de dicho proyecto, llevada a cabo mediante resolución de fecha 19 de mayo de 1983, al estar incluido en el programa de inversiones del Ministerio para el próximo trienio, siéndole de aplicación, a los efectos expresados, lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954,

Esta Dirección Provincial ha resuelto convocar a los propietarios y titulares de derechos afectados que figuran en la relación adjunta para que comparezcan en los Ayuntamientos, en los días y horas que se indican en la misma como punto de reunión, para, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 52 citado, llevar a cabo el levantamiento de actas previas a la ocupación de fincas.

A dicho acto deberán asistir los interesados personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, acompañados de los arrendatarios de los terrenos, si los hubiere, y de los Peritos y Notarios, si lo estiman oportuno, con gastos a su costa, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y último recibo de la contribución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56, 2.º del Reglamento de 28 de abril de 1957, los interesados, así como las personas que siendo titulares de derechos reales o económicos se hubieran podido omitir en la relación adjunta, podrán formular por escrito ante esta Dirección Provincial, y hasta el día señalado para el levantamiento de las actas previas, cuantas alegaciones estimen oportunas, a los solos efectos de subsanar los posibles errores que hubiera podido padecerse al relacionar los bienes y derechos que se afectan.

León, 14 de noviembre de 1983.—El Director provincial, Santiago Díez Anta.—15.275-E.

RELACION DE FINCAS

Parcela número 1. Propietario: Herederos de doña Julia Silva Alonso. Ayuntamiento de Astorga. Clase de finca: Prado en zona urbana. Superficie: 208 metros cuadrados. Fecha levantamiento de las actas: Día 12 de diciembre, a las 12 horas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

31083

RESOLUCION de 14 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, suscrito el 17 de octubre de 1983 y modificado, en parte, en la sesión celebrada por la Comisión Negociadora el día 4 de noviembre de 1983, tras las consideraciones formuladas por este Centro directivo, y con el que se remite el informe emitido en su día 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, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; en su 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 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 14 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—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 CSIC.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado al Consejo en virtud de la relación jurídico-laboral, formalizado por la autoridad competente del Consejo, y perciba retribuciones con cargo al concepto presupuestario «personal laboral», a excepción del personal que preste sus servicios en el buque oceanográfico «García del Cid».

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de marzo de 1983. Este Convenio tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983.

Art. 5.º *Denuncia y revisión*.—El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1983, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de quince días al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Empresa y Comité*.—A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

El Comité de Empresa tendrá las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en el cómputo anual.

Art. 8.º *Garantías personales*.—Se respetarán, a título individual, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

Art. 9.º *Garantías del cumplimiento del Convenio*.—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio. Su domicilio será el del CSIC.

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

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes del CSIC y por cuatro representantes de los trabajadores; estos últimos elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros. A las reuniones de esta Comisión podrán asistir hasta un máximo de dos asesores técnicos por cada una de las partes, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

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

Esta Comisión podrá recabar la información necesaria sobre las cuestiones de su competencia.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 10. El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- I. Titulados.
- II. Laboratorio.
- III. Administración.
- IV. Campo y ganadería.
- V. Oficios varios y mantenimiento.
- VI. Servicios.

Art. 11. Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

Grupo I. Titulados:

- Nivel 1. Titulados Superiores.
- Nivel 2. Titulados Técnicos.

Grupo II. Laboratorio.

- Nivel 3. Ayudante Técnico de Laboratorio.
- Nivel 5. Ayudante de Laboratorio.
- Nivel 7. Auxiliar de Laboratorio.

Grupo III. Administración.

- Nivel 3. Programador.
- Nivel 5. Operador de Ordenadores.
- Nivel 6. Oficial administrativo, Encargado de Biblioteca.
- Nivel 7. Auxiliar administrativo, Codificador perforista y Auxiliar de Biblioteca.

Grupo IV. Campo y ganadería.

- Nivel 3. Capataz.
- Nivel 5. Tractorista-mecánico, Conductor de camión y vehículos especiales.

- Nivel 6. Oficial agrario o de jardinería y Manijero.
- Nivel 7. Obrero especialista agrario.
- Nivel 8. Obrero agrícola no especializado.

Grupo V. Oficios varios y mantenimiento.

- Nivel 3. Jefe de Taller, Nave de ensayos o Planta piloto y Encargado de mantenimiento.
- Nivel 4. Especialista de oficio.
- Nivel 5. Oficial primera de oficio.
- Nivel 6. Oficial segunda de oficio y Oficial de mantenimiento.
- Nivel 8. Ayudante de oficio.

Grupo VI. Servicios.

- Nivel 3. Encargado de animalario central y Encargado de almacén central.
- Nivel 5. Cocinero, Educador y Guarda jurado mayor.
- Nivel 6. Cocinero-ayudante, Almacenero, Encargado de Cafetería, gobernanta, Conductores de turismo y Guarda jurado.
- Nivel 7. Telefonista, Cajera de Cafetería, Cuidador de animalario, Celador y Conserje.
- Nivel 8. Vigilante, Casero, Ayudante de almacén, Encargado de limpieza, Camareras de residencia, Auxiliar de cocina y comedor, Dependiente y Limpiadora especializada.
- Nivel 9. Ordenanza, limpiadora, Limpiadora media jornada («a extinguir») y Mozo.

Art. 12. Vacante una plaza correspondiente a una de las categorías consignadas «a extinguir», se suprimirá cuando por debajo de ella y únicamente dentro de un grupo profesional, no exista ninguna plaza de una categoría en la misma situación.

En caso de no darse esta circunstancia, la vacante producida en la categoría no implica su extinción, sino que tendrá que ser cubierta por concurso restringido de ascenso entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inferiores que también ostenten la consignación de «a extinguir» y siempre dentro del mismo grupo profesional.

Las categorías una vez extinguidas, no supondrán una disminución en la plantilla del Consejo y las vacantes así producidas, pasarán a serlo de otras categorías profesionales.

Art. 13. Los Auxiliares administrativos con cinco años de servicio en el CSIC y título de Bachillerato Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalentes, o diez años de servicio, ascenderán a Oficiales administrativos. Los efectos económicos que se deriven de la aplicación de este artículo deberán ser soportados por la masa salarial total.

Art. 14. Definiciones.

Grupo I: Titulados.

Titulados superiores: Pueden ser Doctores o titulados superiores:

A) Doctores.—Son aquellos que estando en posesión del grado de Doctor, realizan, al nivel que corresponde a su título, las funciones que comprenden las actividades de investigación científica y tecnológica, generalmente integrados en un grupo de trabajo.

B) Titulados superiores.—Son aquellos que estando en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, realizan con plena responsabilidad, las funciones para las que están facultados por su título profesional.

Titulados técnicos.—Son aquellos que estando en posesión del título de Arquitecto técnico, Ingeniero técnico o similar, realizan con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Grupo II: Laboratorio:

Ayudante técnico de Laboratorio.—Es el trabajador que con amplios conocimientos sobre los trabajos de laboratorio, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos, auxiliares a los del personal científico o titulado y a las órdenes directas de éstos, tales como: elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas; elección de aparatos o métodos para el desarrollo de un trabajo; cálculos preparatorios y ejecución práctica de la labor; redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo supervisando el trabajo de éste.

Ayudante de Laboratorio.—Es el personal que realiza análisis físicos y/o químicos, desarrolla normas y procedimientos analíticos, maneja útiles, aparatos y maquinaria necesaria, realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos, siempre bajo la supervisión de un jefe inmediato superior, pudiendo tener a su cargo auxiliares, cuando los haya.

Auxiliar de Laboratorio.—Es la persona que realiza trabajos de laboratorio sin llegar a adquirir responsabilidad de ninguna determinación analítica completa, siempre bajo la supervisión y mando de un jefe inmediato superior; conoce métodos preparativos y operativos específicos, elementales y puramente mecánicos y repetitivos. Realiza el lavado de útiles de laboratorio y su esterilización y, en su caso, el acarreo de los materiales propios del laboratorio.

Grupo III: Administración:

Oficial administrativo.—Es el trabajador que desarrolla en los Centros, secciones y dependencias, funciones administrativas con cierta iniciativa y responsabilidad, tales como: contabilidad, redacción y mecanografiado de documentos, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos para los cuales es preciso estar en posesión de conocimientos adecuados.

Auxiliar administrativo.—Es el trabajador encargado de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas. Deberán poseer los conocimientos prácticos, especialmente de mecanografía, adecuados a las actividades que normalmente desarrollan.

Programador.—Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operadores.

Operador de ordenadores.—Es el técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

Codificador-perforista.—Es el trabajador encargado de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener conocimiento de las técnicas de codificación, de la perforación y grabación de datos y los códigos utilizados.

Encargado/a de Biblioteca.—Es el trabajador que se encarga de la organización y buen funcionamiento de la Biblioteca, bajo la supervisión de un facultativo cualificado. Deberá poseer conocimientos y técnicas específicas de su campo de trabajo.

Auxiliar de Biblioteca.—Es el trabajador que bajo la responsabilidad directa del Encargado de Biblioteca, si lo hubiere, realiza operaciones repetitivas o simples, tales como búsqueda de libros, manejo de ficheros o índices, etc.

Grupo IV: Campo y ganadería:

Capataz.—Es el trabajador que, bien por estar en posesión del correspondiente diploma de Capataz, o bien por la práctica continuada de su trabajo, posee los conocimientos teórico-prácticos precisos y tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas de la actividad en las fincas del CSIC.

Tractorista-mecánico.—Es el trabajador que, estando provisto del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Conductor de camión y vehículos especiales.—Es el trabajador que en posesión del carné de primera o primera especial y con conocimientos mecánicos suficientes, conduce vehículos para efectuar los transportes necesarios. Será responsable de todas las normas técnicas y legales para el transporte y circulación.

Oficial agrario o Manjero.—Es el trabajador que, sin perjuicio de realizar las funciones del obrero especialista agrario, tiene la responsabilidad de la aplicación práctica de las directrices señaladas por un superior, con el máximo rendimiento y eficacia. Indicará a los trabajadores a su cargo la forma de ejercitar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear.

Obrero especialista agrario.—Es el trabajador que a las órdenes de un Capataz o similar, si lo hubiere, y poseyendo conocimientos prácticos especiales, realiza además de los trabajos del obrero agrícola no especializado, funciones concretas y específicas de las requeridas en las fincas del CSIC, como pueden ser las de motocultores, podadores, injertadores, tractoristas, jardineros, sulfatadores, fumigadores, pastores, etc.

Obrero agrícola no especializado.—Es el trabajador que sin acreditar una preparación específica para funciones concretas y determinadas, y a las órdenes de un Capataz u obrero especializado, si lo hubiere, presta servicios principalmente de peonaje en las fincas del CSIC.

Grupo V: Oficios varios y mantenimiento:

Jefe de Taller, Nave de Ensayos o Planta Piloto.—Es el Oficial de primera que bajo las órdenes de un jefe titulado superior o medio, se ocupa de la debida ejecución de las tareas encomendadas a una sección o taller, nave de ensayos, planta piloto, con responsabilidad e iniciativa. Deberá tener a su cargo varios trabajadores. Se encargará de la distribución del

trabajo, de su correcta ejecución, de los tiempos y materiales empleados.

Especialista de oficio.—Es el trabajador que, teniendo los conocimientos de Oficial de primera de oficio es además especialista en alguna de las operaciones o funciones de su oficio, que permite catalogarlo como tal, y que por su complejidad requieren una cierta especialización. Podrán tener a su cargo oficiales que colaboren con él, adiestrándoles en la especialidad.

Oficial de primera de oficio.—Es el trabajador que, poseyendo un oficio con capacidad para interpretar planos de detalle, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, con la máxima economía de material.

Oficial segunda de oficio.—Es el trabajador que, con los conocimientos de oficio, realiza los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Ayudante de oficio.—Es el trabajador que además de las tareas de peonaje se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, exigen cierta práctica o especial habilidad, ayudará al oficial de primera o segunda en sus trabajos y podrá efectuar aisladamente otros de menor importancia bajo la dirección de aquellos.

Encargado de mantenimiento.—Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, se ocupa de la adecuada ejecución práctica de los trabajos de mantenimiento de instalaciones, máquinas y edificios. Su cometido será la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, del tiempo y material empleado.

Oficial de mantenimiento.—Es el trabajador que, dotado de habilidad manual, puede realizar reparaciones en las instalaciones, máquinas y edificios, dependerá de un encargado de mantenimiento, si lo hubiese.

Grupo VI: Servicios:

Guarda jurado mayor.—Es aquel trabajador que, realizando las mismas tareas del Guarda jurado, tiene a su cargo uno o más Guardas jurados, responsabilizándose de la organización y distribución de las tareas de vigilancia.

Guarda jurado.—Es el trabajador que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia en los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que le señalen sus respectivos jefes, con sujeción a las disposiciones legales especiales que regulan dicho cargo.

Vigilante.—Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias del CSIC, así como de cuantas instalaciones, material y objetos se hayan ubicados en aquéllas, bien sean en turno de día o de noche y sujeto a la legislación vigente.

Conserje.—Es el Ordenanza que, sin perjuicio de realizar las funciones propias de éste, se encarga de la distribución y control de tareas de los Ordenanzas del Centro y de la vigilancia de los accesos al mismo.

Ordenanza.—Es el trabajador cuya misión consiste en realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, así como con el exterior, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, relacionados con las labores que se desempeñen dentro del centro donde está destinado, por orden de sus jefes.

Telefonista.—Es el trabajador que tiene a su cargo la atención de aparatos o centrales telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de una unidad, establecimiento de trabajo entre sí y con el exterior.

Encargado/a de limpieza.—Es el limpiador/a que a las órdenes de un superior y con uno/a o varios/as limpiadores/as a su cargo realiza la distribución del trabajo y se responsabiliza de la correcta ejecución del mismo.

Limpiador/a.—Es el trabajador encargado de realizar materialmente la limpieza de los locales, mobiliario, etc., así como la atención de los aseos de dichos locales.

Limpiador/a especializado.—Es el trabajador que poseyendo conocimientos prácticos especiales realiza, además de las funciones de limpiador/a, el tratamiento del material renovable de laboratorio (limpieza, esterilización, etc.) y del instrumental científico, utilizando los métodos elementales necesarios para dicha labor.

Cocinero/a.—Es la persona que prepara, dirige y vigila la condimentación de cuantos platos constituyen el menú habitual. Hará el despiece de las carnes y los pescados tratando de conseguir el mayor aprovechamiento.

Cocinero/a ayudante.—Es la persona que con conocimientos básicos de preparación y condimentación de comida, ayuda en su labor al cocinero.

Auxiliar de cocina o comedor.—Es el trabajador que bajo las órdenes de su superior, realiza las tareas necesarias para la posterior preparación de platos. Asimismo se ocupará de la limpieza, tanto de la cocina como del comedor, además de los útiles empleados en los mismos y la distribución de la comida a los mostradores o mesas, según se haya establecido en cada comedor.

Encargado/a de cafetería.—Es la persona que realiza las tareas propias de la cafetería y, al mismo tiempo, controla las existencias y pedidos necesarios. Es responsable del buen fun-

cionamiento del servicio de cafetería y del personal que atiende al mismo.

Dependiente/a.—Es la persona que atiende los servicios de las distintas cafeterías y tiendas existentes en el CSIC. Serán sus funciones la atención al público y el cuidado y limpieza del recinto y utensilios propios del servicio.

Cajero/a de cafetería.—Es el dependiente de cafetería al cargo de la caja de ésta, es responsable del control de la recaudación diaria.

Gobernanta.—Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de las residencias, institutos o centros, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

Camarera de residencia.—Es el trabajador que, a las órdenes de una Gobernanta, se ocupa de los servicios de limpieza, lavandería, planchado y comedor, propios de una residencia.

Encargado de almacén central.—Es el trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de almacén, realiza con propia iniciativa la dirección técnica de un almacén central. Es, por tanto, responsable de la localización y selección de proveedores; proporcionar al investigador la información necesaria del producto facilitando catálogos, etc.; negociación de precios y plazos de entrega; seguimiento del pedido. Recepción y control de todos los productos que entren en el centro. Responsable del mantenimiento de stocks (productos químicos, material de vidrio, diverso de laboratorio, papelería, droguería, nitrógeno líquido, accesorios y repuestos de instrumentos y equipos científicos de uso común, etc.).

Almacenero.—Es el trabajador encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir los materiales y distribuirlos a las dependencias, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, hacer inventarios, control de existencias y seguimiento de pedidos.

Ayudante de almacén.—Es el trabajador que, con conocimientos básicos de aritmética y mecanografía, se ocupa de la preparación de los envíos o salidas y entradas de los almacenes. Estará a las órdenes de un almacenero y podrá ser ayudado en su labor por un mozo.

Casero/a.—Es el trabajador que, con vivienda en las fincas del CSIC, se ocupa de atender en el hospedaje y comida al personal del Consejo que eventualmente tenga que residir en ellas por razones de trabajo, o que tenga derecho a la prestación de tales servicios por concesión de la superioridad del Organismo. También se ocupará de la vigilancia del edificio y de los dominios de la finca en el caso de no existir guarda o vigilante específico; asimismo deberá estar capacitado para la conducción de vehículos ligeros si las necesidades de su función de vigilancia así lo exigen.

Conductor de turismos.—Es el trabajador que, hallándose en posesión del permiso de conducción de la categoría B, como mínimo, tiene a su cargo la conducción, conservación y entretenimiento de los vehículos asignados a un servicio, debiendo efectuar en los mismos aquellas pequeñas reparaciones que no exijan elementos de taller. Realizan el traslado en dichos vehículos del personal del Organismo en los desplazamientos que haya de efectuar por razón del servicio colaborando con ellos en el traslado de los útiles y elementos propios del trabajo transportados en el vehículo.

Encargado de animalario central.—Es el trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos del animalario, realiza con propia iniciativa la dirección técnica de un animalario central. Es, por tanto, responsable de los sistemas de cruces y mantenimiento de estirpes, cuidado sanitario con los controles respectivos, alimentación y limpieza. Colabora con los investigadores en las operaciones, extracciones de sangre, órganos, etc. Programa la producción de animales y prevé las necesidades, llevando el control de compra de material y pedidos, así como la administración interna del animalario en relación con los institutos y programas de investigación, teniendo a su cargo uno o varios cuidadores de animalario.

Cuidador de animalario.—Es la persona encargada del cuidado y limpieza de celdas, cubetas, jaulas y elementos complementarios. Realiza los cambios de animales a cubetas limpias, esteriliza material, incinera animales y desechos, comprueba diariamente la alimentación y bebida y realiza todas las tareas propias del animalario, bajo la supervisión directa del encargado de animalario.

Educador.—Es el trabajador que, con la preparación adecuada, colabora en la Guardería y Centro Preescolar del CSIC, en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos del trabajo personal.

Celador/a.—Es el trabajador que, en la Guardería y Centro Preescolar del CSIC, atiende la vigilancia, aseo personal y entretenimiento de los niños.

Mozo.—Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exigen la preparación previa, como traslado de mobiliario, libros, acarreo de material, recados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza.

Art. 15. El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, salvo la contratación de carácter temporal por necesidades del servicio o por sustitución en caso de enfermedad.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, ascensos, ingresos

Art. 16. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciocho años. La contratación será necesariamente por escrito y la realizará exclusivamente la Secretaría General del CSIC.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo, haciéndolas públicas al menos con quince días de antelación.

Art. 17. En el sistema de provisión de vacantes regirá el principio de convocatoria pública y comprenderá dos turnos: de ascenso y nuevo ingreso.

Previamente a la convocatoria de cualquiera de estos concursos se examinarán por la Comisión Paritaria las solicitudes de traslado que existan en el CSIC.

Art. 18. Las vacantes que se produzcan en los distintos centros, institutos y servicios del CSIC, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de preferencia:

1.º Por concurso-oposición restringido entre el personal definido en el artículo 3.º del presente Convenio, que tengan más de cinco años de servicios efectivos en el Consejo, anterior a la convocatoria.

Se considerarán como méritos a valorar en la fase de concurso y con el baremo que se establezca en la convocatoria, la antigüedad, el haber realizado con aprovechamiento cursos de formación y haber desempeñado funciones idénticas a las de la plaza objeto del concurso, así como estar en la categoría inmediata inferior y en la misma especialidad.

2.º Por concurso-oposición libre. Será requisito indispensable para concurrir a las pruebas selectivas, estar en posesión de las titulaciones académicas o profesionales siguientes:

Nivel 3.—Bachiller Superior o equivalente o Formación Profesional adecuada.

Nivel 4.—Bachiller Superior o equivalente o Formación Profesional adecuada.

Nivel 5.—Bachiller Superior o equivalente o Formación Profesional adecuada.

Nivel 6.—Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente o Formación Profesional adecuada.

Nivel 7.—Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente o Formación Profesional adecuada.

Nivel 8.—Certificado de Escolaridad.

Nivel 9.—Certificado de Escolaridad.

Se exceptúa de estos sistemas de acceso la provisión de las vacantes de las categorías correspondientes a los niveles 8 y 9, que se realizará por la Secretaría General del CSIC tras deliberación de la Comisión Paritaria.

Art. 19. La calificación de los concursos previstos en el artículo anterior se realizará por una Comisión de Selección compuesta por cinco miembros, nombrados por la Secretaría General del CSIC, de la que al menos formarán parte dos representantes del personal laboral designados por el Comité de Empresa.

Tanto los baremos como el tipo de prueba práctica a aplicar serán decididos anualmente por la Secretaría General del CSIC, previo informe del Comité de Empresa y tras deliberación de la Comisión Paritaria.

Art. 20. Plantillas.—El CSIC elaborará su plantilla orgánica dentro del cuarto trimestre de cada año.

Cualquier causa que implique modificación o reducción de la plantilla que se elabore se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y deberá ser informada por el Comité de Empresa.

El CSIC remitirá copia de la misma al Comité de Empresa en el primer mes del año al cual corresponderá dicha plantilla.

El escalafón se publicará en los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes. En los censos deberán figurar, como mínimo, los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores con el detalle que sigue:

1.º Número de orden.

2.º Nombre y apellidos.

3.º Fecha de nacimiento.

4.º Fecha de ingreso del trabajador.

5.º Categoría profesional.

6.º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.

Art. 21. Trabajos de distinta categoría.—Se distinguirán:

1.º Trabajos de inferior categoría.—Por necesidad justificada del Consejo, se podrá destinar a un trabajador a realizar tareas de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución económica correspondiente a su categoría profesional y siempre que ello no suponga vejación o menoscabo de su persona. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a la representación de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a un mes. Asimismo el Consejo evitará encomendar trabajos de categoría inferior a un mismo trabajador reiteradamente.

2.º Trabajos de superior categoría.—El Consejo, en caso de vacante, podrá destinar por escrito a sus trabajadores a reali-

zar trabajos de superior categoría. Estos trabajos no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año. Durante este tiempo el trabajador percibirá los salarios correspondientes a la nueva categoría que desempeñe.

Art. 22. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Art. 23. *Excedencias*.—El personal laboral podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia puede ser forzosa o voluntaria.

1. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa, que dará derecho sólo a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, por cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo y por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el servicio, cargo público o función sindical. De no solicitar el reintegro en el plazo señalado, los excedentes forzosos pasarán automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

2. *Excedencia voluntaria*.—Procederá declarar la excedencia voluntaria del trabajador, cuando así lo solicite por causa de interés particular y lo permita la buena marcha del servicio.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, en la que permanecerán como mínimo un año y un máximo de cinco, no devengarán derechos económicos ni les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo la excedencia que regula el artículo 48, apartado número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. La prelación para el ingreso del personal procedente de la situación de excedencia voluntaria, se fijará atendiendo al mayor tiempo de permanencia en aquella situación. No obstante, los excedentes voluntarios gozarán de preferencia para ocupar alguna de las vacantes correspondientes a su categoría profesional o similar que existan en la localidad donde servían cuando se produjo su cese en el servicio activo.

CAPÍTULO IV

Formación y promoción profesional

Art. 25. En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el CSIC promoverá la formación educativa y profesional del mismo. A fin de dar cumplimiento al párrafo anterior concertará con los servicios y centros de la Administración y podrá promover por sí mismo cuantos cursos se estimen de interés para el personal laboral del CSIC.

Estos cursos serán programados por la Secretaría General del CSIC, con la estrecha colaboración de la representación del personal laboral.

El personal que participe en estos cursos de formación profesional deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la Dirección Técnica del curso solicite.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez al menos cada cuatro años, previa consulta con el Comité de Empresa, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- Una reducción de jornada de trabajo en un número de horas igual a las que se dedique a la asistencia a dichas clases.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Departamento podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

Art. 26. En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo habitual desempeñado tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes sin merma de los haberes.
- Elección de turno que más beneficioso fuera para sus estudios en casos de existencia de turnos de trabajo.

En todo caso, el CSIC podrá exigir los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

CAPÍTULO V

Jornada

Art. 27. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo no excederá de treinta y siete horas treinta minutos semanales. Las funciones de vigilancia supondrán en algún caso tener que realizar una jornada superior a la referida; esta situación se evitará en lo posible con la realización de turnos de trabajo o contratación de nuevo personal, en la forma prevista en este

Convenio y en último extremo las horas que superaran a la jornada se abonarán a prorrato sobre la hora normal de trabajo.

El personal de nivel 9, en régimen de media jornada, realizará el 50 por 100 de la jornada de trabajo establecida al principio de este artículo.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas.

Art. 28. *Horario*.—La fijación del horario concreto de la jornada laboral corresponderá a la Secretaría General del CSIC y será el mismo que se establezca con carácter general para los funcionarios del CSIC sin dedicación exclusiva.

Los horarios de carácter especial serán fijados por la Secretaría General del Organismo, tras deliberación de la Comisión Paritaria, procurándose que, en la medida de lo posible, se hagan en jornada continuada.

Art. 29. *Vacaciones*.—Todo trabajador tendrá derecho a un mes continuado de vacaciones retribuidas al año, que se disfrutará preferentemente en el mes de agosto.

Si la índole del trabajo a realizar no permitiera el disfrute de las vacaciones en este período, deberán pactarse con el trabajador o colectivo afectado las nuevas condiciones respecto al período vacacional. En caso de desacuerdo, resolverá la Comisión Paritaria.

Si las necesidades del servicio lo permitieran, podrán pactarse otras condiciones de disfrute de vacaciones entre el CSIC y los trabajadores afectados.

Igualmente, todo trabajador tendrá derecho a los permisos y/o vacaciones ordinarios y extraordinarios que se establezcan para los funcionarios del mismo centro, instituto o servicio.

Art. 30. *Indemnizaciones por razón del servicio*.—Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos, tanto nacionales como extranjeros, serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 176/1975, de 30 de enero, sobre indemnizaciones por razón de servicio. Al efecto de evaluar las dietas, se seguirá lo dispuesto con carácter general para la Administración Pública, con arreglo a la siguiente equiparación.

- Grupo 3.º, personal con nivel 1.
- Grupo 4.º, personal de los niveles 2, 3, 4, 5 y 6.
- Grupo 5.º, personal con nivel 7.
- Grupo 6.º, personal de los niveles 8 y 9.

Art. 31. *Licencias y permisos*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Podrán concederse permisos retribuidos de hasta diez días al año por asuntos propios, por causa justificada.

El personal que lleve como mínimo un año de servicio en el CSIC tendrá derecho a licencias sin retribución por un plazo nunca superior a tres meses computables cada dos años.

Art. 32. *Licencias especiales retribuidas*:

- Por alumbramiento de la trabajadora: cien días naturales.
- Permiso de lactancia: una hora, que puede dividirse en dos períodos, y hasta que el niño cumpla un año de vida.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Art. 33. *Régimen retributivo*.—Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente convenio.

Art. 34. *Salario base*.—El salario mensual es el que a continuación se indica, de acuerdo con los grupos especificados en el artículo 10 del presente Convenio.

- Nivel 1, 105.000 pesetas al mes.
- Nivel 2, 84.285 pesetas al mes.
- Nivel 3, 70.285 pesetas al mes.
- Nivel 4, 66.928 pesetas al mes.
- Nivel 5, 61.928 pesetas al mes.
- Nivel 6, 58.428 pesetas al mes.
- Nivel 7, 55.428 pesetas al mes.
- Nivel 8, 54.357 pesetas al mes.
- Nivel 9, 53.714 pesetas al mes.

Los trabajadores adscritos al turno de media jornada percibirán el 50 por 100 de los emolumentos.

Art. 35. *Complementos*.—Se considerarán los complementos siguientes:

1.º *Complemento de antigüedad*.—El personal adscrito al presente Convenio percibirá una cantidad fija anual por cada tres años de servicio, en la cuantía que se establece a continuación y dividido en catorce mensualidades:

- Nivel 1, 45.276 pesetas anuales por trienio.
- Nivel 2, 38.218 pesetas anuales por trienio.
- Nivel 3, 32.200 pesetas anuales por trienio.
- Nivel 4, 29.400 pesetas anuales por trienio.

Nivel 5, 27.160 pesetas anuales por trienio.
 Nivel 6, 22.610 pesetas anuales por trienio.
 Nivel 7, 18.060 pesetas anuales por trienio.
 Nivel 8, 15.820 pesetas anuales por trienio.
 Nivel 9, 13.580 pesetas anuales por trienio.

Los trabajadores de media jornada percibirán el 50 por 100 de la antigüedad.

2.º Complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad.—Consistirá en el abono de un 25 por 100 del salario base a aquellos trabajadores en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas de manera habitual. La Secretaría General del Consejo, previo informe de la autoridad laboral correspondiente, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento, que se abonará por mensualidades, sin repercusión en pagas extraordinarias.

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será la suma del salario base más el complemento de antigüedad cada una de ellas.

La forma de abono de dichas pagas extraordinarias se hará conjuntamente con las mensualidades de junio y diciembre.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias todas las realizadas fuera de la jornada normal de trabajo de cada puesto.

El número de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador no será superior a cien horas al año.

Las horas extraordinarias se devengarán con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal de trabajo, excluida la antigüedad y complementos.

Art. 38. *Anticipos reintegrables.*—En las mismas condiciones que los funcionarios del Organismo, los trabajadores afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegros se sujetará a las normas establecidas por el CSIC.

CAPITULO VII

Seguridad Social

Art. 39. *Afiliación.*—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán ser afiliados al régimen de la Seguridad Social.

Art. 40. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, quedando el CSIC obligado a sustituir al trabajador jubilado por otro en situación de desempleo.

No obstante, esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado diez años de cotización a la Seguridad Social, jubilándose al completar éstos.

Art. 41. *Indemnizaciones.*—Indemnización por muerte. El Consejo abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciera por causa común o accidente no laboral, la cantidad de 60.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización se fijará en la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

CAPITULO VIII

Las asambleas de trabajadores y el Comité de Empresa

Art. 42. *De la Asamblea de trabajadores.*—Las Asambleas de trabajadores se regularán por lo establecido en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa y sus miembros tendrán las competencias y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 63 al 68.

Art. 44. *Horas acumuladas.*—Para facilitar la actividad sindical, el Comité de Empresa podrá realizar la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total del Comité de Empresa, pudiendo quedar relevado y relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Para que ello surta efecto, las cesiones de horas deberán presentarse en un documento en el que figurarán los siguientes extremos: nombre de los centros de trabajo afectados, nombres de los cedentes y de los cesionarios, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 45. *Reuniones informativas.*—El Comité de Empresa tendrá derecho a la convocatoria de asambleas informativas en centros e institutos del Consejo cuyo colectivo tenga cierta entidad. La solicitud se dirigirá al CSIC con cuarenta y ocho horas de anticipación. Para estas reuniones se dispondrá, como máximo, de veinte horas anuales.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 46. En lo relativo a esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en la Orden de 9 de marzo de 1971 (Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Art. 47. *Obligaciones de los servicios y centros.*—Son obligaciones generales de los servicios y centros las siguientes:

1.ª Cumplir las disposiciones que en materia de seguridad e higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2.ª Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.ª Proveer cuanto fuere preciso, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

4.ª Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.

5.ª Proporcionará a los trabajadores las medidas de protección personal de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo, para aquellos menesteres que lo requieran.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 48. *Premios.*—El personal laboral acogido al presente Convenio percibirá por años de servicio prestados un premio en las mismas condiciones y cuantía que los funcionarios del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Art. 49. *Faltas.*—Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Art. 50. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 51. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No atender a los compañeros con la corrección debida.

6. No comunicar al Organismo los cambios de residencia o domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. En el supuesto de que tuviera que relevar a un compañero se considerará falta grave.

Art. 52. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas del Organismo para usos propios.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

11. La comisión de la tercera falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la sanción.

Art. 53. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o cuarenta durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en el Organismo como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Organismo o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Organismo.

4. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Organismo, o revelar a elementos extraños al mismo datos de reserva obligada.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La comisión de la tercera falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 54. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Secretaría General del CSIC la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, o por las leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, y a los Directores de los centros e institutos por las demás faltas leves.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario, en el que sea oído el trabajador afectado y el Comité de Empresa.

En cualquier caso, el Organismo dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por falta grave o muy grave.

Art. 55. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Traslado forzoso a otra localidad.
 - Despido.

Art. 56. *Prescripción.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 57. *Abuso de autoridad.*—Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por el Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a los órganos competentes.

DISPOSICION FINAL

Art. 58. *Derecho supletorio.*—Para lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes complementarias que lo amplíen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En los salarios base, en los complementos y en las pagas extraordinarias contenidos en este Convenio se absorben todas las percepciones salariales que vinieren percibiendo cada uno de los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y cómputo anual.

Segunda.—Al personal laboral existente en el Organismo a la entrada en vigor de este Convenio, se le clasificará de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de este Convenio, atendiendo a las funciones que desempeñe.

Tercera.—En el término de dos meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» a todo el personal sometido al ámbito de este Convenio se le comunicará por escrito la categoría en que ha sido clasificado por la Comisión Paritaria y en base a la documentación ya existente en el Comité de Empresa y en el CSIC. Contra esta clasificación podrá interponerse reclamación en el plazo de quince días, a partir de aquel en que hubiera recibido la notificación.

31084

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Geográfico Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Geográfico Nacional suscrito el 23 de septiembre de 1983 por los representantes del citado Organismo y de su personal laboral, registro de entrada en este Centro direc-

tivo el día 26 de octubre de 1983, tras las modificaciones introducidas en los artículos 29, 44, 53, 57, 62, 69 y 73 por la Comisión negociadora en su reunión del día 8 de noviembre del mismo año, como consecuencia de las observaciones formuladas por este Centro directivo en escrito de fecha 4 de noviembre, al que se acompaña el informe emitido, en su día, 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; y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión negociadora.

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL PARA 1983

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio Colectivo se formalizará con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, establecida una nueva estructura retributiva y una definición de funciones acordes con las actividades profesionales que se realizan en el Instituto Geográfico Nacional (en lo sucesivo IGN), para elevar el nivel profesional y económico de los trabajadores y mejorar la productividad del Organismo.

Art. 2.º Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo del IGN existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º Ambito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del IGN (fijo, eventual, temporal, interino, fijo temporada, etc.), que presta servicios actualmente en el Organismo o que puede prestarlos en lo sucesivo mediante una relación jurídica-laboral. La aplicación de esta norma se extenderá a todo el personal laboral antes aludido, aunque hasta la fecha viniera rigiéndose por otro reglamento, ordenanza o Convenio Colectivo distinto al presente.

Art. 4.º Ambito funcional.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, y como centro de trabajo, aquellas unidades administrativas de las que dependa funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio.

Art. 5.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez homologado por los Organismos competentes, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1983.

La duración de este Convenio será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1983.

Art. 6.º Denuncia y prórroga.

Las partes firmantes del Convenio lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento como máximo y treinta días como mínimo. Quince días después de su denuncia, los representantes del personal laboral y de la Dirección del IGN deberán comenzar a negociar el nuevo Convenio. Si no existe denuncia en el plazo señalado, el Convenio se considerará prorrogado automáticamente por un año más.

La denuncia se hará por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral.

En caso de prórroga automática, la masa salarial y la tabla salarial se actualizarán, previa discusión en el mes de diciembre, teniendo en cuenta el índice de precios al consumo (IPC).

Art. 7.º Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes del IGN y cinco de los trabajadores de su plantilla laboral fija, designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión se constituirá en el término de quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio; en su reunión