

b) Incluir su absentismo para el cálculo del índice.

Como declaración formal de la Representación de los Trabajadores en pleno, se compromete a estudiar la remuneración del trabajo extraordinario de los trabajadores de estos niveles y a reivindicar en el próximo Convenio su justa compensación.

DISPOSICIONES FINALES

1º. Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de REPESA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

2º. Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

19746

RESOLUCION de 6 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto de la Juventud.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto de la Juventud, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación del personal laboral del mismo, el día 15 de junio de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 3 de julio de 1984 y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda según dispone el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 1984.

Esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado, para el ejercicio de 1984 en la aplicación del referido Convenio.

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

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

Madrid, 6 de agosto de 1984.—El Director general, por delegación (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena Álvarez.

II CONVENIO PARA PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ambito territorial y personal.—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Organismo Central del Organismo autónomo «Instituto de la Juventud» y oficinas de la Sección de Turismo Juvenil que dependen del mismo.

Art. 2.º Ambito temporal, vigencia y duración.—El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de un año, a contar desde el 1 de enero de 1984. De no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, excepto en su parte económica, que será revisada anualmente. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

CAPITULO II

Art. 3.º Organización del trabajo.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección del Instituto, sin perjuicio de las funciones que al respecto se reconocen a la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Las modificaciones sustanciales a que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a las condiciones de trabajo, deberán ser informadas, con carácter previo a su implantación, por los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo se estará a la preceptuado en la legislación vigente.

CAPITULO III

Art. 4.º Clasificación por grupos y niveles económicos.—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con su titulación y trabajo desarrollado, se clasificará en una de las categorías siguientes:

	Nivel económico
<b>Grupo I. Personal Técnico Facultativo:</b>	
Técnico Facultativo Superior ... ..	0
Técnico Facultativo Medio ... ..	1
<b>Grupo II. Personal Administrativo:</b>	
Jefe Superior ... ..	2
Jefe Administrativo ... ..	3
Oficial Administrativo ... ..	4
Traductor ... ..	4
Auxiliar Administrativo ... ..	6
<b>Grupo III. Personal de Servicios:</b>	
Jefe de Taller ... ..	3
Oficial de Mantenimiento ... ..	4
Conserje ... ..	5
Telefonista ... ..	6
Ordenanza ... ..	7
Jardinero ... ..	7
Camarero ... ..	7
Limpiador ... ..	7
Mozo ... ..	7

Las definiciones de las citadas categorías figuran en el anexo I, parte integrante de este Convenio.

La clasificación expuesta es meramente enunciativa, sin que presuponga la obligación de tener cubiertos todos los grupos, categorías y niveles.

CAPITULO IV

Art. 5.º Comisión mixta de vigilancia, interpretación y aplicación.—Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección del Instituto y tres por parte del Comité de Empresa. Asimismo podrán asistir a todas las reuniones un representante con voz, pero sin voto, de cada Sección Sindical legalmente constituida.

En su primera reunión, la Comisión establecerá el programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones, así como las demás condiciones que han de regir su funcionamiento.

Serán funciones específicas de esta Comisión, entre otras, las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Mediar y arbitrar en materia pactada, antes del recurso a los Organismos Oficiales.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudiar y proponer la modificación, supresión o creación de grupos, categorías y niveles.
- e) Emitir informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
- f) Emitir informe en aquellos temas relacionados con la Organización del Trabajo.
- g) Proponer la realización de cursos de formación profesional de acuerdo con los intereses de los trabajadores y las necesidades del Instituto.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores en esta Comisión y en lo relativo a temas de organización del trabajo, los siguientes:

- 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, le comuniquen sus representados.

La racionalización de trabajo tendrá las finalidades siguientes:

Simplificación del trabajo con mejora de métodos y procesos.  
Establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes.

### CAPITULO V

#### Ingreso, convocatorias, vacantes, nuevos puestos laborales y plantillas

Art. 6.º *Ingreso*.—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.

Se considera 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.

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.

Los trabajadores eventuales son aquellos 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.

El ingreso del personal como fijo, se efectuará por la última categoría profesional del grupo que se trate, salvo que las plazas de superior categoría no se hayan cubierto por el personal de plantilla.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso habrá de superar los períodos de prueba que siguen:

- a) Sesenta días para el personal del grupo I.
- b) Treinta días para el personal de los grupos II y III.

Durante los períodos de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin preaviso, ni derecho a indemnización.

Los requisitos generales para optar al ingreso en el Instituto, serán los siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Tener dieciocho años cumplidos en el momento del ingreso.
- c) Reunir las condiciones específicas requeridas en cada convocatoria y plaza a cubrir.
- d) Poseer la titulación académica, o nivel de conocimientos requeridos para la categoría de la plaza a cubrir.
- e) Superar las pruebas adecuadas al trabajo a realizar.

Art. 7.º *Convocatorias*.—Las convocatorias para la cobertura de plazas vacantes o de nueva creación serán autorizadas por la Dirección del Instituto. La publicación se hará de acuerdo con el procedimiento siguiente:

Primero.—Las convocatorias de ámbito interno, se publicarán en todos los tablones de anuncios de cada Centro de Trabajo, disponiendo el interesado de quince días hábiles a partir de su publicación, para optar a las mismas, a través de las fases que, en su caso, proceda.

Segundo.—Las diversas convocatorias que se promuevan por el Instituto, serán notificadas, previamente, a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales.

Tercero.—Las convocatorias serán suficientemente explícitas en orden a los requisitos exigibles.

Art. 8.º *Tribunal para la cobertura de plazas*.—A estos efectos se constituirá un Tribunal que determinará las bases de las convocatorias que posteriormente aprobará la Dirección del Organismo. Estará compuesto por dos representantes de los trabajadores y un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Dirección.

El Presidente del Tribunal será designado por la Dirección del Organismo entre los componentes de dicho Tribunal.

Serán funciones de este Tribunal:

- Determinar las bases de la convocatoria.
- Elaborar las pruebas del concurso.

Evaluar dichas pruebas y comunicar a la Dirección el candidato que haya sido elegido. La resolución de la adjudicación de las plazas se publicará en los tablones de anuncios y se comunicará a la representación laboral, indicando el aspirante elegido.

Este Tribunal se dotará de un reglamento de procedimiento que será dado a conocer a todos los trabajadores.

Art. 9.º *Vacantes y nuevos puestos laborales*.—Las vacantes y nuevos puestos laborales que se creen, se cubrirán necesariamente por el siguiente orden de prelación:

- 1.º Reingreso de excedentes.
- 2.º Concurso de traslados.
- 3.º Concurso de ascensos.

- 4.º Concurso de turno restringido.
- 5.º Concurso de turno libre.

Las citadas fases de provisión y cobertura de plazas se desarrollará ajustándose al siguiente procedimiento.

#### 1.º Reingreso de excedentes.

La adjudicación de la plaza convocada se efectuará por riguroso orden de solicitud, entre los excedentes voluntarios, que sin haber cumplido el tiempo máximo de excedencia concedida, hayan solicitado su reingreso con una antelación mínima de quince días a la publicación de la plaza.

Los excedentes con derecho a reserva del puesto de trabajo reingresarán automáticamente en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de su solicitud.

#### 2.º Concurso de traslados: Condiciones.

Estar destinados en un Centro de trabajo distinto al de la plaza convocada con la condición de fijo en plantilla.

Estar clasificado en la misma categoría o superior a la plaza convocada.

El concurso de traslados se resolverá a favor del trabajador que habiéndolo solicitado ostente mayor antigüedad en el servicio.

#### 3.º Concurso de ascenso.

A esta modalidad podrán optar todos los trabajadores fijos de cualquier Centro de trabajo de los especificados en el artículo 1 del presente Convenio.

Será requisito indispensable para optar a este concurso estar en el mismo grupo laboral de la plaza convocada y en la categoría inmediata inferior de la misma.

Una vez superado el examen preceptivo y en igualdad de puntuación se atenderá al siguiente orden:

1. Mayor antigüedad en la categoría.
2. Mayor antigüedad en el Instituto.
3. Mayor edad.

En cualquier caso la plaza se cubrirá en el lugar donde se haya producido la vacante, salvo pacto en contrario, con los representantes de los trabajadores.

#### 4.º Concurso de turno restringido.

A este concurso podrá presentarse todo el personal laboral fijo de cualquier Centro de Trabajo de los especificados en el artículo 1 del presente Convenio, sin más requisitos que los específicos de la convocatoria.

#### 5.º Concurso de turno libre.

La convocatoria y desarrollo de este concurso se efectuará en la forma reglamentaria por el Tribunal, siendo imprescindible para su tramitación que la plaza a convocar no haya podido ser cubierta a través de las fases y procedimientos anteriores.

Además de lo dispuesto anteriormente podrán cubrirse directamente las vacantes de niveles mínimos de los grupos 2 y 3 (niveles 6 y 7 respectivamente) por acuerdo unánime entre el Comité de Empresa y la Dirección del Instituto.

Art. 10. *Plantillas*.—Cualquier modificación en la plantilla existente se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

### CAPITULO VI

Art. 11. *Formación profesional*.—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Instituto promoverá la formación ducativa y profesional del personal, realizando, al menos, dos cursos al año con este fin de los programados por la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Estos cursos se realizarán dentro de la jornada laboral establecida en este Convenio. En caso de que esto no resulte posible, se reducirá la jornada laboral en igual cantidad a las horas de duración del curso.

Cuando para la asistencia a estos cursos el trabajador tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual percibirá la dieta correspondiente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 1.º, y con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos correspondientes a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, previa consulta de la Dirección con la representación laboral, a la asistencia a un curso de formación específica. Las condiciones y beneficios que el trabajador disfrute por la asistencia a estos cursos, estarán acordes con las características y exigencias de los mismos.

En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con su carácter y categoría profesional tendrá derecho a:

- a) División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio de terceros.
- b) Elegir el turno que resulte más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de turnos de trabajo.

En todos los supuestos la Dirección podrá exigir los oportunos justificantes de pago de matrículas y certificados de aprovechamiento de los cursos por el trabajador, en relación al disfrute de los derechos a que se hacen referencia en los párrafos anteriores.

### CAPITULO VII

Art. 12. *Retribuciones.*—Las retribuciones del trabajador por jornada normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base: Es la retribución de percepción mensual cuya cuantía se especifica en el anexo II, que forma parte integrante de este Convenio.

Antigüedad: El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicio, un plus de 2.300 pesetas mensuales.

Este complemento se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

Pagos extraordinarios: Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre serán abonadas a todo el personal antes del 1 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado o cesado en el transcurso del año, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

El cómputo temporal de paga a paga será de seis meses del año en curso.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda la supresión de todo tipo de horas extraordinarias, salvo las citadas como excepcionales en el Estatuto de los Trabajadores por dedicarse a prevenir o reparar siniestros y otros daños que obliguen a su urgente atención.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75 por 100 en los días laborables y en un 140 por 100 para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos.

Para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

Salario base por doce meses, 1.826 horas.

Art. 14. En caso de incapacidad laboral transitoria, el Instituto mantendrá el total de las retribuciones, durante un tiempo máximo de dieciocho mensualidades.

### CAPITULO VIII

#### Jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias

Art. 15. *Jornada y horario.*—1. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media en cómputo semanal. El horario de trabajo en régimen flexible será de siete cuarenta y cinco a diecinueve horas de lunes a viernes, con un periodo de permanencia obligatoria comprendido entre las nueve y las catorce horas.

La parte variable del horario se computará semanalmente a efectos de recuperación, al objeto de totalizar treinta y siete horas y media de trabajo a la semana.

Dentro del horario diario existirá una pausa de veinte minutos, que será computada como tiempo de trabajo.

Las jornadas inferiores a la normal se retribuirán proporcionalmente a su duración.

Los trabajadores expresamente contratados para prestar su trabajo en jornada nocturna continuarán observando dicha modalidad.

Además del horario normalizado, podrán pactarse con la representación de los trabajadores los horarios atípicos derivados de las necesidades del Servicio.

2. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia, será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna por dicho concepto.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser solicitado igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, pre-

via autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Art. 16. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas al año. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como mes entero la fracción del mismo.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, siempre que queden atendidas las necesidades del servicio, si bien se considera periodo normal el comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales. En este caso, la suma total de los periodos indicados no será superior a treinta y un días naturales.

El personal laboral deberá concretar antes del 1 de abril de cada año la petición del periodo de vacaciones que desee disfrutar durante el año, para que una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique el calendario de las mismas.

Art. 17. *Permisos y licencias.*—1. El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 18. *Descanso semanal.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un descanso de dos días ininterrumpidos a la semana, como regla general. En todo caso, se observará lo establecido en la legislación vigente.

Art. 19. En la semana de fiestas locales los trabajadores afectados por este Convenio reducirán en una hora su jornada diaria habitual.

### CAPITULO IX

#### Suspensión del contrato de trabajo, traslados y desplazamientos

Art. 20.—1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social, sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar o servicio social sustitutivo, obligatorio o voluntario, tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias correspondientes a su categoría en las fechas señaladas para ello.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o, siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.—La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia y voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

Las solicitudes se elevarán por escrito, al menos con veinte días de antelación, al momento en que desee iniciarse, figurando en las mismas las fechas de comienzo y terminación.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

4.—La excedencia forzosa, que dará derecho 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. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 21. *Traslados.*—Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo

y tenga carácter permanente, no motivado por ascenso reglamentario.

El traslado podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por permuta.
- b) Por mutuo acuerdo entre el Instituto y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

#### Traslado voluntario:

La tramitación de los traslados de los apartados a) y b) se hará mediante solicitud escrita a la Dirección del Instituto.

Concedido el traslado previo informe favorable del Comité de Empresa o delegados de personal, los trabajadores no tendrán derecho a indemnización por gastos ni dietas, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

La preferencia en la concesión de los traslados voluntarios tendrá en cuenta las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de procedencia no existan Centros adecuados de enseñanza.

2.<sup>a</sup> Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Ministerio, Ente Administrativo o Empresa, incluso privada, en la localidad para donde se solicite.

**Art. 22. Traslados forzosos.**—Los trabajadores del Instituto no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas que se acrediten, previo informe de la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Cuando sea por un periodo inferior a un año, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando sea por un periodo superior a un año, y sin perjuicio de la legislación vigente, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos acreditados propios de dicho traslado, así como a una indemnización por una sola vez de 373.000 pesetas.

En este supuesto de traslado forzoso, el Instituto se compromete a gestionar la concesión de viviendas de protección oficial y de plazas de centros escolares públicos cuando las circunstancias familiares de su personal trasladado lo justifiquen.

El traslado que se realice por necesidades del servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, respecto de la categoría profesional y a todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

**Art. 23.** La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el Instituto con aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional serán los siguientes:

Representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Disminuidos físicos.

Trabajadores con cargas familiares.

Mayores de cincuenta años.

Casados.

Solteros.

En caso de igualdad de condiciones, será trasladado el de menor antigüedad.

**Art. 24. Desplazamientos y dietas.**—Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia, percibirán sobre su salario la dieta, según las tablas siguientes:

Dieta en el territorio nacional:

Entera, 3.600 pesetas.

Reducida, 1.100 pesetas.

Dietas en el extranjero:

Zona A, 7.000 pesetas.

Zonas B y C, 5.000 pesetas.

Los países incluidos en las zonas A, B y C serán los mismos que los relacionados en el Real Decreto 974/1978, de 14 de abril «Boletín Oficial del Estado» 111, de 10 de mayo de 1978.

Los días de salida y llegada devengarán dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a veinticuatro horas.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del Instituto que vendrá obligado a facilitar el importe de los billetes.

El uso de vehículo particular dará lugar a una indemnización de catorce pesetas kilómetro.

Aquellos trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa que se desplacen por razones de su cargo representativo percibirán la dieta anteriormente mencionada.

## CAPITULO X

### Trabajo de superior categoría y cambio de puesto de trabajo

**Art. 25. Trabajo de superior categoría.**—Cuando por necesidades del trabajo, el Instituto destine a trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a su nueva categoría durante el periodo que la desarrolle.

Cuando el trabajador realice estos trabajos durante cinco meses consecutivos u ocho alternos, estos últimos, en plazo de dos años, también consecutivos, consolidará a partir de ese momento el puesto en dicha categoría.

**Art. 26. Cambio de puesto de trabajo.**—En los supuestos de que las características del puesto de trabajo origine un daño en la salud o integridad física del trabajador, que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Instituto estará obligado a trasladarlo a un puesto de trabajo compatible con su estado físico y que no le sea nocivo. Dicho puesto deberá ser de la misma o similar categoría y nivel económico.

En todo caso, el trabajador trasladado al puesto adecuado que no reúna las características señaladas en el párrafo 1 del presente artículo, tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

## CAPITULO XI

### Secciones Sindicales y Comité de Empresa

**Art. 27. Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas, podrán constituir Sección Sindicales de Empresa en aquellos centros de trabajo en los que acrediten la presencia de sus afiliados.**

Las Secciones Sindicales de Empresa podrán designar un delegado de las mismas por cada 10 por 100 de votos emitidos que hubieren obtenido las Centrales Sindicales en las elecciones que se celebren.

La función del delegado sindical, será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo, sirviendo asimismo como instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda afiliación y reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo, en los locales del Instituto que se habiliten. Igualmente podrán difundir libremente cualquier tipo de comunicación o publicación de naturaleza sindical o laboral de la respectiva Sección Sindical o Central Sindical, siempre que dichos comunicados vayan respaldados con firma y sello de la misma.

Dispondrán de tablón de anuncios para inserción de materias sindicales y laborales que será facilitado por el Instituto en cada centro de trabajo. Para el desarrollo de estas actividades, la Sección Sindical dispondrá de locales y medios adecuados.

Los Delegados de las Secciones Sindicales contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de sus funciones:

No podrán ser despedidos sin que se dé el dictamen favorable del Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores, resolviendo la Magistratura de Trabajo en caso de desacuerdo.

Las garantías de dichos representantes se extenderá durante dos años después de la expiración de su mandato.

Los Delegados de las Secciones Sindicales acreditados dispondrán de horas mensuales retribuidas, en la misma proporción y escala que las reconocidas en este Convenio para los representantes legales de los trabajadores y tendrán acceso a la misma información entregada al Comité de Empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales podrán disponer de hasta cinco días al año para la asistencia a cursos de formación sindical que programen las Centrales Sindicales.

El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá autorizar a la Dirección el descuento de la cuota mensual de afiliado, de su nómina mensual.

**Art. 28. Reuniones de la Sección Sindical.**—Cada Sección Sindical, podrá convocar previa comunicación a la Dirección del Instituto, o a la del Centro en su caso, con antelación mínima de veinticuatro horas las reuniones precisas dentro de las horas de trabajo y siempre que no cuperen las treinta horas anuales.

Para la convocatoria de Asambleas se estará a lo dispuesto con carácter general para la Administración.

**Art. 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**—Los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses de acuerdo con lo preceptuado en la legislación vigente.

**Art. 30. Funciones.**—El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso, dispondrá del tiempo legalmente establecido, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cumplir esta finalidad serán retribuidas.

Previo acuerdo con la Dirección, este límite podrá ampliarse, si las circunstancias así lo requiriesen así como acumularse en uno o varios, de los miembros del Comité, el cómputo total de horas.

En cualquier caso, el tiempo consumido en reuniones con la Dirección a instancias de su parte, no será reducido del cómputo total anteriormente establecido.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral, a los trabajadores que representan de las cuestiones que a éstos afecten.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán convocar Asambleas de trabajadores, previa comunicación a la Dirección, con una antelación mínima de veinticuatro horas y en los locales que a tal efecto se faciliten por el Instituto.

El Comité dispondrá de un local adecuado y apto, dotado de mobiliario y material de oficina necesario para su buen funcionamiento.

Dispondrán de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal para uso exclusivo de los órganos de representación.

Vigilarán el cumplimiento de las obligaciones del Instituto en materia de Seguridad Social teniendo acceso a esta información.

Recibirán con suficiente antelación información sobre planificación de las actividades del Instituto.

Será parte necesaria en materia de traslados, vacantes y accesos.

Designará a su representación en la comisión calificadora. Todas aquellas competencias y garantías que les confiere la legislación vigente.

Art. 31. *Comité Intercentros*.—Estará formado por un máximo de doce miembros elegidos de forma proporcional entre los Comités de Centros y Delegados de Personal.

Las funciones serán aquellas que en su momento determine la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Art. 32. Los miembros del Comité de Empresa podrá disponer de hasta cinco días al año para asistencia a cursos de formación sindical que programen las Centrales Sindicales.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene

Art. 33. El Instituto y todos los centros de trabajo de él dependientes, estimularán su celo para el cumplimiento y observación de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

## CAPITULO XIII

### Mejoras sociales

Art. 34. *Defunción*.—En caso de defunción y, en concepto de ayuda, se abonará el importe de tres pagas completas al cónyuge, hijos menores, ascendientes o persona legalmente designadas por el trabajador de acuerdo con el mejor derecho.

## CAPITULO XIV

### Régimen disciplinario

Art. 35. *Clases de faltas*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Organismo autónomo Instituto de la Juventud o por el Subsecretario del Departamento, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

Art. 36. *Faltas leves*.—Serán faltas leves, las siguientes:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Art. 37. *Faltas graves*.—Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7. El abandono de trabajo, sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento activo, de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones para las mismas.

Art. 38. *Faltas muy graves*.—Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de empleo público.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Art. 39. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 40. *Tramitación y procedimiento*.—Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos, quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 41. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reincidencia o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 42. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, deberá ser reconsiderado el contenido en su totalidad, si una de las partes así lo solicita.

Segunda.—Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyéndoles a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo.

La edad de jubilación establecida anteriormente se considerará sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Derecho supletorio.*—En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) y las demás disposiciones de general aplicación.

Segunda. *Cláusula de adhesión.*—A este Convenio y por los precedimientos legales establecidos al efecto, podrá adherirse el personal que preste sus servicios en otros Centros regidos por el Instituto de la Juventud.

Tercera. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual para 1984 de los trabajadores afectados por este Convenio, en función del número de horas trabajadas es la siguiente:

	Pesetas
Nivel 0	1.384.600
Nivel 1	1.314.600
Nivel 2	1.216.600
Nivel 3	1.160.600
Nivel 4	1.034.600
Nivel 5	984.600
Nivel 6	884.600
Nivel 7	754.600

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El presente Convenio y para el ámbito en él especificado, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso a partir de su entrada en vigor al anterior Convenio que se venía aplicando.

Segunda. *Cláusula de absorción y compensación.*—Por el presente Convenio, dado su carácter más favorable en su conjunto, en cómputo anual, se declara absorbible y compensable cualquier otro concepto de tipo retributivo no enunciado en el presente Convenio, independientemente de su naturaleza, dejándose sin efecto las condiciones particulares resultantes de otros Convenios aplicables hasta la fecha, que quedarán sustituidas por el articulado del presente Convenio.

Tercera. En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional primero del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismo autónomos, se declaran expresamente derogadas todas las cláusulas discriminatorias que existieran en el anterior Convenio de Instituto de la Juventud para el ingreso de personal en favor de familiares de los trabajadores.

ANEXO I

Definición de categorías

GRUPO I. PERSONAL TECNICO FACULTATIVO

*Técnico Facultativo Superior.*—Es el que realiza las funciones de gestión, estudio y propuesta de nivel superior. Se le exigirá título de Enseñanza Superior.

*Técnico Facultativo Medio.*—Es el que realiza las funciones de gestión, estudio y propuestas de nivel medio. Se le exigirá diploma universitario.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

*Jefe Superior.*—Responde de la unidad y coordinación de un equipo de trabajo constituido por varios administrativos de cualquier categoría. En caso de acceso directo se le exigirá titulación universitaria.

*Jefe administrativo.*—Desempeña la función administrativa en claros niveles de iniciativa y responsabilidad para los que precisa adecuada preparación. En caso de acceso directo se le exigirá titulación académica de Bachillerato.

*Oficial administrativo.*—Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de limitada iniciativa, tales como la redacción de documentos, ordenación de archivos, cálculos de complejidad media y similares. En caso de acceso directo se le exigirá la titulación académica de Bachillerato.

*Traductor.*—Es el trabajador que, estando en posesión de la titulación adecuada, posee dominio suficiente de una lengua extranjera y conocimientos de otra.

*Auxiliar administrativo.*—Realiza funciones administrativas de nivel inicial, tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y similares. En caso de acceso directo se le exigirá la titulación académica de Graduado Escolar, Bachillerato Elemental o asimilada.

GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS

*Jefe de Taller o Técnico especialista.*—Es el trabajador que con conocimientos teórico prácticos del oficio y categoría profesional no inferior a Oficial de Mantenimiento, toma parte personalmente en el trabajo, pudiendo dirigir y vigilar a un determinado grupo de Oficiales de mantenimiento que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes en una tarea común.

Constituye categoría y nivel a reclasificar en cuanto se agoten los derechos adquiridos del Técnico Electricista que ahora lo ocupa.

*Oficial de mantenimiento.*—Es el trabajador que poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejecuta en un determinado oficio.

*Conserje.*—Tiene a su cargo la vigilancia y cuidado de la Conserjería, distribuyendo entre los Ordenanzas, los servicios de las dependencias anejas.

*Ordenanza.*—Corresponde al Ordenanza la realización de recados y encargos oficiales, dentro o fuera de la sede, así como la vigilancia, control y orientación al público en las dependencias a su cargo.

*Telefonista.*—Es el trabajador que tiene como misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

*Camarero.*—Tiene a su cargo la limpieza, cuidado y servicio del bar o dependencia que regenta.

*Jardinero.*—Es el trabajador capacitado para el arreglo y conservación de las plantas y jardines del Centro.

*Mozo.*—Desempeña los trabajos auxiliares que no constituyen especialidad de un oficio.

*Limpiador.*—Es limpiador quien tiene a su cargo la limpieza de las dependencias por medios manuales o mecánicos.

ANEXO II

Tablas salariales

Nivel	Sueldo base mensual
0	98.900
1	93.900
2	88.900
3	82.900
4	73.900
5	68.900
6	63.900
7	53.900

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19747

RESOLUCION de 30 de abril de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.150/78, promovido por «Unión Cervecera, S. A.», contra acuerdos del Registro de 19 de abril de 1977 y 27 de febrero de 1979.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.150/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Unión Cervecera, S. A.», contra resoluciones de este Registro de 19 de abril de 1977 y 27 de febrero de 1979, se ha dictado, con fecha 8 de julio de 1983, por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos. Que debemos estimar y estimamos el recurso de apelación interpuesto por la representación procesal de la Entidad «Cítricos y Refrescantes, S. A.», contra la sentencia dictada el 28 de noviembre de 1981, por la Sala Segunda de este órgano jurisdiccional de la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia que deba ser revocada y, en su lugar, debemos declarar y declaramos que procede la desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», contra los acuerdos del Registro de la Pro-