



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Sábado 23 de marzo de 1985

Núm. 71

**4719** ORDEN de 28 de enero de 1985 por la que se aprueba la modificación del Plan de Estudios de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad de Valladolid.

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el excelentísimo señor Rector magnífico de la Universidad de Valladolid en solicitud de la modificación del Plan de Estudios de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, aprobado por Orden de 16 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de octubre), dependiente de dicha Universidad.

Considerando que se han cumplido las normas dictadas por este Departamento en materia de elaboración de Planes de Estudio de los Centros Universitarios.

En su virtud, y de conformidad con el informe emitido por la Junta Nacional de Universidades y con lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la modificación del Plan de Estudios del Primer Curso de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad de Valladolid en el sentido de añadir a las asignaturas ya existentes la de «Informática Básica». En consecuencia, dicho curso quedará estructurado de la siguiente manera:

	Horas semanales	
	Teóricas	Prácticas
Primer curso:		
Algebra Lineal .....	3	2
Cálculo Infinitesimal .....	3	2
Física .....	3	2
Química .....	3	1
Dibujo Técnico .....	2	1
Informática Básica .....	2	1

Segundo.—Dicha modificación no supone aumento del gasto público.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 28 de enero de 1985.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4720** RESOLUCION de 31 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto Nacional de Asistencia Social.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social, suscrito por la representación de la Dirección y por los representantes de los trabajadores el día 4 de diciembre de 1984, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con

fecha 21 de enero de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 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, 31 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL 1984

#### CAPITULO I.— DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1º.— Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre el I.N.A.S. y los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en las siguientes Direcciones Provinciales y Centros de trabajo:

- Servicios Centrales
- Dirección Provincial de Madrid
- Dirección Provincial de Navarra
- Dirección Provincial de La Rioja
- Dirección Provincial de Ceuta
- Dirección Provincial de Melilla
- Centro "Nuestra Sra. de la Calle" (Palencia)
- Centro "Ángel de la Guarda, 3". La Barranca (Madrid)
- Centro "Nuestra Sra. de la Salud" (Guadalajara)
- Centro "Juan de Austria" (Madrid)
- Centro "Psicopedagógico Barajan" (Madrid)
- Centro "Nuestra Sra. del Carmen" (Madrid)
- Centro "Salduba" (Zaragoza)
- Centro "Niños de Balboa" (Badajoz)
- Centro "García de Paredes" (Cáceres)
- Centro "Palacio de Godoy" (Cáceres)
- Centro "Argemthonios" (Cádiz)
- Centro "Edneca" (Córdoba)
- Centro "Juan Ramón Jiménez" (Huelva)
- Centro "Grasalema", (Málaga)
- Centro "Magerit" (Madrid)

##### ARTICULO 2º.— Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La duración del mismo se fija en un año a partir del 1 de enero de 1984. No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación a partir del 1 de diciembre de 1984.— Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

**ARTICULO 3º. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores individuales o colectivas más ventajosas a las que para los respectivos supuestos contempla este Convenio, salvo las modificaciones introducidas en los artículos 33, y 41 al 44.

**ARTICULO 4º. Comisión de interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación.**

Como órgano de aplicación, estudio, y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el B.O.E. del mismo. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes. Se reunirá una vez al trimestre, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia previo acuerdo de las dos partes, a petición razonada de una de ellas. Asimismo podrá consultar con la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia prevista en el Acuerdo Marco aquellas cuestiones de interpretación/que le sean planteadas.

Las funciones de dicha Comisión serán:

- a). Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b). Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c). Cauce de información de la evolución, programas, etc. que tenga previsto realizar el Organismo, y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- d). Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

**ARTICULO 5º. Organización del trabajo.**

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponden al Instituto Nacional de Asistencia Social, a través de los Organos y Centros Directivos competentes en cada caso, con observancia de las competencias que el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a lo Comité de Empresa.

Se creará en el plazo de 3 meses a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.E., los Organos que pongan bilidad la democratización de los Centros.

**CAPITULO II.- FORMACION DEL PERSONAL****ARTICULO 6º. Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.**

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional en el propio I.N.A.S. o en otros Centros, de acuerdo con las siguientes normas:

**Primera.-** Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por el Instituto. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulta más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva

del puesto de trabajo y percibo de haberes. El I.N.A.S. correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este artículo.

**Segunda.-** Cursos de perfeccionamiento profesional organizado por Centros no dependientes del Instituto. En este caso, previa autorización de la Dirección, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando el curso no exceda de quince días hábiles.

**Tercera.-** Cursos y estudios sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado. En caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo habitualmente desempeñado tendrá derecho, siempre que no cause perjuicio a sus compañeros, a:

- a). División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.
- b). Elegir el turno más beneficioso para realizar sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.

El I.N.A.S. podrá, en cualquier momento, requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes del disfrute de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

**Cuarta.-** Se crea una Comisión de Formación Profesional que estará compuesta paritariamente por los representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y por la Administración. Se reunirá trimestralmente, pudiéndolo hacer con mayor frecuencia a petición razonada de una de las partes. Dicha Comisión negociará periódicamente el calendario de cursos de perfeccionamiento para las distintas categorías.

**Quinta.-** En los supuestos de modificación o transformación funcional de las tareas habitualmente encomendadas, el Organismo organizará y financiará cursos de reconversión profesional y el tiempo de asistencia a los mismos se considerará como trabajo efectivo.

**CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL****ARTICULO 7º.**

**Personal fijo.-** Es el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

**Personal interino.-** Es el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue al I.N.A.S. a reservar una plaza al ausente.

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre el titular a quien sustituya.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, el interino igualmente causará baja en el I.N.A.S. sin derecho a indemnización alguna, teniendo la preferencia que marque los artículos referentes a cobertura de vacantes para acceder a ocupar una plaza fija en el Organismo.

**Personal interno.-** Es el que ha sido contratado como tal por necesidades del servicio, sin que proceda efectuar descuento alguno por su alojamiento o manutención.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, no se harán contratos de internado para ninguna categoría profesional, excepto/ en supuestos excepcionales y debidamente justificada su necesidad. El personal que se encuentre en la situación de interno conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

Personal docente.— A sólo los efectos de jornada laboral aplicable se entiende por personal docente todo aquel que de forma habitual y exclusiva, y habiendo sido específicamente contratado para ello, se dedica a una actividad lectiva, teórica o práctica dentro de cualquiera de los niveles educativos.

#### CAPITULO IV. INGRESOS, ASCENSOS, ESCALAFONES Y PLANTILLAS.

##### ARTICULO 8º. Cobertura de vacantes.

###### 1º. Publicidad de las vacantes.

Todas las vacantes de puestos de trabajo, tanto de nueva creación como aquéllas que se produzcan por quedar desiertos, serán anunciadas durante 7 días en la totalidad de los Centros de la provincia respectiva, dándose comunicación a los Comités de Empresa.

###### 2º. Sistema de Cobertura.

Se crea un Organismo Seleccionador del que formarán parte:

- cuatro Representantes del I.M.A.S.
- dos Representantes de los Trabajadores de igual o superior categoría a la plaza vacante, elegido por el Comité.
- una Persona designada por el I.M.A.S. entre las Direcciones de los Centros donde se produzcan las vacantes.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden:

- a) reintegro de excedentes voluntarios.
- b) trasladados.
- c) ascensos y nuevas contrataciones.

a). Reintegro de excedentes: Los excedentes voluntarios podrán reintegrarse al servicio activo, estando condicionado a que haya vacantes/ en su categoría y centro de origen. Si esto no le diera podrá optar/ a vacantes de su categoría en distinto centro o categoría inferior / de funciones asimilables con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su centro de origen.

b). Trasladados: Cuando la vacante sea solicitada por un trabajador de la misma categoría, le será adjudicada. Caso de ser varios los solicitantes se ponderará la antigüedad, teniendo preferencia los trasladados dentro de la misma provincia. Estos trasladados dan lugar a la obligación del trabajador de permanecer dos años en su nuevo destino, sin perjuicio de su posible promoción profesional.

###### c). Ascensos y nuevas contrataciones:

1. Cuando la vacante no se cubriese por el procedimiento anterior, el I.M.A.S. procederá a seleccionar el candidato más idóneo/ de entre las solicitudes presentadas, tanto por los propios trabajadores del Organismo como por el personal aspirante a nueva contratación.

El Organismo Seleccionador deberá estipular, cuando lo estime/ conveniente y con anterioridad al concurso, las pruebas oportunas/ para cada vacante, así como la baremación de las pruebas, del currículum y de la antigüedad en la Empresa en su caso.

Para la promoción profesional entre el personal fijo del I.M.A.S. se reservarán en turno restringido un 50% de las vacantes que

se produzcan entre los niveles de 1 al 5, y un 75% de las vacantes que se produzcan entre los niveles del 6 al 11.

En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicio. Asimismo será requisito previo, tanto para los ascensos como para las nuevas contrataciones, poseer los estudios propios de la vacante a cubrir.

Se procederá a una convocatoria pública anual de las categorías que general mayor movilidad, con el fin de formar un remanente de personal con el que, una vez satisfechos los derechos del personal fijo en cuanto a traslados y ascensos, la Empresa pueda agilizar la cobertura de vacantes. De este remanente tendrán necesariamente que salir las personas que hayan de ser contratadas como interinos o en régimen de suplencia en tanto que no accedan a la plaza fija que les pudiera corresponder según la puntuación con seguida.

3. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan elaborar, en plazo de 3 meses, el baremo de méritos objetivos correspondiente, teniendo en cuenta lo principio de igualdad, mérito y capacidad de las personas y, en especial, las características propias de las vacantes a cubrir.

##### ARTICULO 9º. Contratación y período de prueba.

a) La edad mínima de admisión se fija a los dieciséis años. La contratación con arreglo a las necesidades a cubrir se realizará por la Dirección del I.M.A.S.

Obligatormente y con la antelación necesaria a su admisión, los aspirantes deberán aportar la documentación exigida, sometiéndose a los exámenes o pruebas que se señalen.

b) El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, y en ningún momento podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal Técnico Superior: Un mes.
- Personal Técnico Medior: Un mes.
- Personal Profesional: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

##### ARTICULO 10º. Escalafones y plantillas.

El I.M.A.S. elaborará anualmente los escalafones del personal laboral fijo referidos al 31 de diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha, con expresión de las vacantes existentes.

Estos escalafones expresarán la categoría profesional y la antigüedad en el I.M.A.S.; el personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

Antes del 1 de junio de cada año, el I.M.A.S. dará a conocer a la Comisión Negociadora la plantilla orgánica del personal laboral por Centros y categorías profesionales.

##### ARTICULO 11º. Permutas.

Podrán concederse permutas entre trabajadores cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que cuenten con más de dos años de servicios continuados en el Centro.
- Que desempeñen puestos de idénticas características.
- Informe de los respectivos Directores sin carácter vinculante.
- Que falte a los trabajadores más de cinco años para la jubilación.

En caso de que dos o más trabajadores deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo con un tercero, tendrá preferencia aquél que reuniendo los requisitos anteriores ostente mayor antigüedad en el I.N.A.S.

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

En el plazo de 5 años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

La concesión de la permuta no dará derecho al abono de gastos, ni de indemnización de clase alguna.

#### CAPÍTULO V. TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO.

##### ARTÍCULO 12º.-

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad, salvo cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

##### ARTÍCULO 13º.

En el supuesto de existir la autorización contemplada en el artículo anterior, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe, si el trabajador trasladado cursa estudios o tiene hijos en edad escolar, fuera del período lectivo ordinario. El I.N.A.S. comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y sus familiares, los de traslados de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario real.

La Dirección del I.N.A.S., facilitará a los trasladados vivienda adecuada a sus necesidades, con renta similar a la que hubiesen venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, les abonará la diferencia que exista entre la renta de su domicilio de origen y la actual.

Los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar los puestos o vacantes que se produzcan en el Centro de origen.

##### ARTÍCULO 14º. Trabajo de categoría superior e inferior.

a). Cuando por necesidades del servicio el I.N.A.S. destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá por los salarios que corresponda a esa categoría durante el período que los desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante tres meses consecutivos o seis alternos, consolidará a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

b). Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a la de aquélla para la que fué contratado, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del I.N.A.S., en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

##### ARTÍCULO 15º.

Los Centros deberán hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas discapacitadas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física.

#### CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES.

##### ARTÍCULO 16º.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

- salario base.
- complementos alarales:
  - personales
  - de puesto de trabajo.

##### ARTÍCULO 17º.-

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendiéndose como la parte de la retribución del trabajador fija o como unidad de tiempo, será como el que para cada categoría profesional figura en el Anexo de este Convenio.

##### ARTÍCULO 18º.- Complementos personales.

Complemento de antigüedad.- El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, con sustitentes en el abono de trienios, cuyo valor está reflejado en el Anexo I del Convenio.

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

Primera. La fecha inicial para su determinación será aquélla en la que comenzó a prestar servicios en el I.N.A.S.

Segunda. Por el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en el I.N.A.S., considerándose como si efectivamente trabajara todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus Centros, o en comisiones, licencias retribuidas o baja transitoria por enfermedad o accidente de trabajo. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento de un cargo sindical o público, en las condiciones establecidas en el capítulo de acción sindical, así como de prestación de servicio militar o equivalente.

Tercera. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del I.N.A.S., cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrada.

También se estimarán los servicios prestados dentro del Instituto Nacional de Asistencia Social en período de pruebas y

por el personal laboral eventual o interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla del I.N.A.S.

**Cuarta.** Los aumentos periódicos por año de servicios, comenzarán a devengarse a partir de la fecha que cumpla cada trienio; en adelante y respecto a la acumulación de trienios, se estará a lo que recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25.

**Quinta.** En el caso que un trabajador cese en el INAS, por su voluntad, sin solicitar excedencia voluntaria, ni posteriormente reintegrarse, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

#### ARTICULO 19º.

No se realizarán horas extraordinarias excepto en los casos de necesidad. En este supuesto se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTICULO 20º.

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, que habrán de abonarse: una entre el 15 y el 31 de junio, y la otra entre el 15 y el 22 de diciembre de cada año por cuantía del salario base más la antigüedad.

#### ARTICULO 21º. Indemnizaciones no salariales. Desplazamientos y Dietas.

Los trabajadores que por necesidades del I.N.A.S. tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 3.000 pesetas por día en territorio nacional y 8.000 pesetas por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 1.500 pesetas cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera de su residencia habitual las dos comidas principales.

Si el trabajador desplazado pueda volver a pernoctar en su domicilio y solo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta del I.N.A.S., que vendrá obligado a facilitar billete de primera clase en ferrocarril a todas las categorías, salvo Canarias, Ceuta, Melilla y Baleares, que podrá realizarse en avión, en clase turista. Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por el I.N.A.S. previo conocimiento del mismo y posterior justificación por los trabajadores de los gastos realizados.

La dieta establecida se devengará en los mismos términos por lo representantes de los trabajadores para asuntos sindicales, previa autorización de la Dirección del I.N.A.S.

El desplazamiento y asistencia a las reuniones por representación del Convenio, dará derecho a los representantes sindicales a la indemnización de 600,- pesetas por día de asistencia, cuando su devengo incompatible con la percepción de otro tipo de dieta o indemnización por el mismo concepto en el mismo día.

El uso de vehículo propio dará lugar a una indemnización por kilómetro recorrido de idéntica cuantía a la fijada para el personal funcionario en las disposiciones vigentes al efecto, siempre que para ello se cuente con la autorización previa de quien haya autorizado el desplazamiento.

La justificación de los gastos a que se refiere este artículo se realizará por los interesados en los impresos oficiales que facilitará el I.N.A.S. con los requisitos en él establecido y con la aportación, en su caso, del original del billete utilizado.

#### ARTICULO 22º. Jubilación voluntaria.

La jubilación para todos los trabajadores será voluntaria a los 63 años, obligándose la Empresa a pagar al trabajador acogido a este beneficio una cantidad de 50.000,- ptas. por año de servicio o fracción, una que exceda en ningún caso de 500.000,- ptas. No se tendrá derecho a percibir cantidad alguna cuando la jubilación sea motivada por imperativo legal o se disfrute o se vaya a disfrutar de otra pensión, o se esté prestando servicio en otra Empresa pública o privada.

En el caso de fallecimiento del trabajador, se le cederá a la viuda o viudo, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en 10 mensualidades del importe del salario real. En caso de muerte del indicado trabajador por accidente laboral, el auxilio de defunción equivaldrá a 20 mensualidades.

#### ARTICULO 23º. Jubilación forzosa y especial.

a) **Jubilación forzosa:** A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación para el personal laboral fijo del I.N.A.S. tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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

A los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio hayan alcanzado los 65 años y tengan cubierto el período de cotización mínimo, se les aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

b) **Jubilación especial:** Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el R.D. Ley 14/1983 de 20 de agosto de 1981 y el R.D. 2705 de octubre de 1981 para el caso de que los trabajadores con 64 años deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, el I.N.A.S. sustituirá a cada trabajador por otro perceptor de prestaciones con desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Las vacantes así producidas serán cubiertas, respetando el derecho de traslado, promoción y selección, recogidos en el presente Convenio.

#### ARTICULO 24º.

El complemento de nocturnidad será del 25% del salario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

### CAPITULO VII. JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES.

#### ARTICULO 25º

El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, será como máximo de cuarenta horas semanales.

A efectos de la jornada se respetarán las condiciones más benéficas anteriormente implantadas, respetándose en todo caso el límite de 37,5 horas semanales establecido para el personal funcionario.

Para el personal clasificado como docente se establece un horario de 32 horas semanales, de las cuales 25 serán lectivas, dedicándose las restantes a trabajos complementarios realizados en el Centro.

#### ARTICULO 26º.

El I.N.A.S., previo informe de los representantes de los trabajadores fijará el horario de trabajo de cada Centro, para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la autoridad competente.

#### ARTICULO 27º. Trabajo a turno.

El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posea. Se procurará que estos turnos sean fijos. Donde por causas técnicas u organizativas deban hacerse turnos rotativos, los trabajadores que lo realicen tendrán derecho al descanso semanal reglamentario, procurando que se haga en sábado y en domingo. En todo caso, los turnos rotativos de noche no tendrán una duración superior a una semana.

#### ARTICULO 28º.

La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros que por razones del servicio no se pueda, la jornada se podrá ser partida en más de dos periodos. El intervalo de descanso se establecerá por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, procurando que no exceda de dos horas.

Del 1 de julio al 15 de septiembre, la jornada será continuada en las Guarderías y aquellos otros Centros en que lo permita el normal desenvolvimiento de los mismos.

#### ARTICULO 29º. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración cualquiera que sea su categoría.

En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y sus fechas de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el Director del Centro, al menos con un mes de antelación y se exhibirá en el tablón de anuncios.

#### ARTICULO 30º.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido del 1 de julio al 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período cierre algún Centro, el personal adscrito a él disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado, computándose las fracciones como mes completo.

#### ARTICULO 31º.

En el supuesto de ausencia máxima de Asistidos, los Centros mantendrá únicamente los servicios indispensables para la atención de los asistidos que permanezcan en los mismos, quedando el resto del personal laboral franco de servicio.

Este acuerdo se tomará entre la Dirección de los Centros y los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 32º.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, tendrán un día libre cada quince días, aparte del descanso reglamentario correspondiente, siempre que lo permita el funcionamiento del Centro a juicio del Director y no incida en la asistencia a los beneficiarios.

### CAPITULO VIII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

#### ARTICULO 33º.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a). 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b). 2 días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad e afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de 4 días.
- c). 1 día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d). 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, no excediendo en conjunto de 10 días al año.
- e). Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda supe- rarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador percibe retribución o indemnización por el cumplimiento del deber a desempeñar de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f). Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g). Hasta 6 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 previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h). Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

Para los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro y en todo caso deberá acreditarse las causas que los motivan.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de los permisos concedidos en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute. La simulación de lo supuesto que den lugar al derecho a licencias tendrán la consideración de falta grave. El personal laboral se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por alguna de estas licencias.

#### ARTICULO 34º.

El personal afectado por este Convenio con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencia sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a tres. Deberá mediar una diferencia de doce meses entre dos periodos de licencia.

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

#### ARTICULO 35º.

Los trabajadores con 1 año como mínimo de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia 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 estos 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 viniera disfrutando.

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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

#### ARTICULO 36º. Suspensión del Contrato de Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los Artos. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo / en los siguientes casos:

- a). Cumplimiento del Servicio Militar.
- b). Ejercicio cargo público representativo.
- c). Privación de libertad del trabajador.
- d). Enfermedad una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria y por el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Invalidez Provisional.

Al personal en situación de excedencia especial se le conservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de

antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla, sin derecho a percibo de retribución alguna, salvo lo dispuesto en el artículo correspondiente respecto al Servicio Militar.

#### ARTICULO 37º.

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar o equivalente, percibirá el 50% de su salario real, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 de dicho salario.

### CAPITULO IX.- FALTAS Y SANCIONES

#### ARTICULO 38º. Régimen Disciplinario.

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 este y siendo oídos aquéllos en el mismo.

El interesado acusará recibo de la comunicación en la que se hará constar el derecho que le asiste para, previo agotamiento de la vía administrativa, recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

#### ARTICULO 39º.

1º. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los veinte días, 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.

2º. 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 o reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3º. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que impongan 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.

#### ARTICULO 40º. Clasificación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

#### ARTICULO 41º. Faltas leves.

a). La ligera incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.

- b). El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c). La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d). La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- e). Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f). El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g). En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

#### ARTICULO 42. Faltas graves.

- a). La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b). El incumplimiento de las ordenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c). La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d). 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.
- e). La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f). Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g). El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h). La simulación de enfermedad u accidente.
- i). La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j). La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k). La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l). El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m). La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- n). La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### ARTICULO 43. Faltas muy graves.

- 1º.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquiera conducta constitutiva de delito doloso.
- 2º.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- 3º.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4º.- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- 5º.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante veinte días al trimestre.
- 6º.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7º.- Las reincidencias en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

#### ARTICULO 44. 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.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
  - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso 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 acceso por un periodo de dos a seis años.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - Despido.

#### CAPITULO I. ACCION SOCIAL.

##### ARTICULO 45º.

Tendrá preferencia para ingresar en los Centros del Instituto los hijos del personal laboral del Organismo.

##### ARTICULO 46º.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la entrega anual de un equipo de calzado y una prenda reglamentaria, de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñen. En caso de evidente deterioro, dicho equipo será renovado una vez como máximo dentro del citado periodo anual.

##### ARTICULO 47º.

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, el I.N.A.S. incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

- Hasta el 100% en supuesto derivado de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, cualquiera que fuera su causa.

- Con un 40% para completar hasta el 100% en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por la misma enfermedad, en que se llegará al 100% independientemente del número de días que dure la baja.

- Con un 25% en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

**ARTICULO 48º.**

( Sin contenido )

**ARTICULO 49º. Créditos al personal.**

Los trabajadores podrán solicitar préstamos y el I.N.A.S., previa su justificación concederlos; la cuantía no podrá exceder del importe de dos mensualidades del sueldo. Excepcionalmente podrán concederse créditos de cinco a doce mensualidades. A estos efectos, el I.N.A.S. solicitará del Ministerio de Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/12 a 1/24 parte del crédito, a juicio de los representantes de los trabajadores. No se concederá nuevo crédito mientras no se haya amortizado el anterior.

**ARTICULO 50º. Seguridad e higiene en el trabajo.**

El I.N.A.S. tiene la obligación de hacer cumplir como mínimas y necesarias las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971, y basadas en estas dos materias fuera de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de la actividad que en ellos se realice.

Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico inicial y periódico y en este último caso la periodicidad será anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el encargado de la vigilancia y cumplimiento de este artículo.

Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que puede ser perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**ARTICULO 51º.**

Los trabajadores tendrán derecho a comer en el Centro cuando su horario laboral coincida total o parcialmente con el horario de comida establecido para el personal sustituto y finalice una hora o más después del citado horario de comida.

**CAPITULO II.- DERECHOS SINDICALES. COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.****ARTICULO 52º.**

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un sindicato.
- La constitución o el apoyo por parte del I.N.A.S. de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o castigarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

**ARTICULO 53º.**

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

**ARTICULO 54º.**

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

**ARTICULO 55º.**

Los trabajadores del I.N.A.S. tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla respectiva.

La asamblea será pedida por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Se comunicará al I.N.A.S. la convocatoria.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha sido contestada.

**ARTICULO 56º.**

Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección del I.N.A.S. información:

- a). Semestralmente de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.
- b). Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

**ARTICULO 57º.**

En el curso de las reuniones informativas, y en la negociación colectiva, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia, que libremente designen.

**ARTICULO 58º.**

Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

**ARTICULO 59º.**

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

- a). Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a

los pactos, costumbres o usos del I.N.A.S. en vigor, formulado, en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribunales competentes.

- b). Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como de los documentos o actos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c). Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.

#### ARTICULO 60º.

El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

#### ARTICULO 61º.

Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

#### ARTICULO 62º.

Los Comités podrán reunirse como mínimo, cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

### 4721 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Munat, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de mayo de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.175, promovido por Munat, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, sobre multa de 50.001 pesetas por infracción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Parra Ortun, en nombre y representación de Munat, contra la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Trabajo de 1 de julio de 1980 y de la Dirección General de Prestaciones de 15 de junio de 1978, a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

### 4722 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Calero Sánchez.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus pro-

prios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 11 de octubre de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.785, promovido por don José Calero Sánchez, sobre sanción por infracción en uso de explosivos y otros extremos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Calero Sánchez y por don Miguel Sanmartín Bibiloni contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha dieciséis de noviembre de mil novecientos ochenta y uno, así como frente a la también Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de veinte de mayo de mil novecientos ochenta y dos, esta última desestimatoria del recurso de alzada contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tales Resoluciones por su conformidad a derecho, en cuanto a las motivaciones impugnatorias de las mismas ahora examinadas se refiere; con la mera rectificación del posible error aritmético de las mismas.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

### 4723 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Antonio Garvin Ruiz.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 29 de octubre de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.099, promovido por don José Antonio Garvin Ruiz sobre infracción de Seguros Sociales, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Sánchez Jáuregui, en nombre y representación de don Antonio Garvin Ruiz, contra las Resoluciones de la Dirección General de Empleo de 14 de septiembre de 1981, y de la Secretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales de 1 de diciembre de 1981, a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

### 4724 RESOLUCION de 18 de febrero de 1985, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo por la que se convocan plazas para cursos de Formación Ocupacional en Centros Colaboradores.

El Instituto Nacional de Empleo mantiene un censo de Centros Colaboradores del sistema de Formación Ocupacional con la finalidad de complementar su oferta formativa.

En consecuencia, realiza programaciones periódicas, asignando subvenciones a aquellos Centros cuyas especialidades son complementarias de las que ofrece el Instituto con medios propios, permitiéndole así cumplir los objetivos de su programación.

La experiencia de las sucesivas programaciones ha demostrado, en algunos casos, la distorsión entre la capacidad de oferta educativa externa y los objetivos que, dentro de un criterio de atención equilibrado de la demanda expresada en el mercado, se fija periódicamente el Instituto.

Es criterio del Instituto generalizar la oferta pública de todas sus actividades formativas para que tengan acceso a ella aquellos trabajadores para los que la realización de un proceso formativo, suponga una mejor situación en el mercado de empleo.

En consecuencia y dado los resultados obtenidos en la convocatoria de 24 de agosto de 1984 esta Dirección General resuelve:

Primero.—Se convocan 4.533 plazas para realizar procesos formativos ocupacionales, en las siguientes provincias y especialidades:

**4720** *RESOLUCION de 31 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto Nacional de Asistencia Social. (Conclusión.)*  
(Conclusión.)

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social, suscrito por la representación de la Dirección y por los representantes de los trabajadores el día 4 de diciembre de 1984, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 21 de enero de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 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, 31 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL  
DE ASISTENCIA SOCIAL 1984

ARTICULO 63º.

Se pondrá a disposición de los diferentes Comités y Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, material de oficina (máquina de escribir, papel, mesa, etc.), así como tablones de anuncios en los que fijar su programación.

ARTICULO 64º.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las horas precisas de acuerdo con una honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior. A requerimiento de los representantes sindicales se podrá acumular las horas de los distintos miembros representantes en uno o en varios de ellos sin rebasar la máxima total que estipula el Estatuto de los Trabajadores art. 68, e.

El personal del que dependa deberá poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso grave que de este derecho observe, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

ARTICULO 65º.

Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación tanto laboral como sindical.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o la Sección Sindical a la cual represente. La decisión del Instituto será recurrible ante la Magistratura de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de trabajo ni Centro en contra de su voluntad.

ARTICULO 66º.

Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo informar previamente al Director del Centro.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiese realizar, la Dirección del Centro expondrá sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

ARTICULO 67º. Abuso de autoridad.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.

Contra un acuerdo expreso del Director del Centro, o Directores Provinciales, en su caso, los representantes legales podrán recurrir ante la Dirección General del I.N.A.S.

En ámb. sup. to. deberá resolverse la solicitud en el plazo de quince días; acabado este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

ARTICULO 68º.

Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran obtenido al menos el 10% de los representantes a nivel estatal o provincial, respectivamente.

ARTICULO 69º.

Entre las Centrales Sindicales y la Dirección del I.N.A.S. se estudiará un procedimiento para descontar la cuota sindical de la nómina mensual de cada afiliado.

ARTICULO 70º.

Las Secciones Sindicales elegirán Delegados que asumirán la representación sindical ante el Instituto y los trabajadores, y estarán protegidas por las garantías y derechos que afectan a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 71º.

Las Secciones Sindicales podrán proponer candidatos a las elecciones sindicales de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo previsto en la cláusula 16-a) 2 del Acuerdo Marco. Asimismo podrán negociar Convenios de acuerdo con la legislación vigente.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

Las diferencias económicas producidas por la aplicación del presente Convenio se harán efectivas en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

De acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y su Organismo Autónomo, a partir del día 1 de noviembre, se reunirá una Comisión formada por los representantes de los trabajadores y otros tantos del I.N.A.S. como máximo, a fin de proceder a la determinación y ordenación de las categorías profesionales del personal laboral, así como a la definición de sus funciones. Dichas definiciones serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1985. Hasta tanto no se hayan establecido las mismas continúan vigentes, a los solos efectos de clasificaciones profesionales, las siguientes Ordenanzas:

a) Ordenanza de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Análisis Clínico, de 25 de noviembre de 1976 para los siguientes Centros:

- Comedores
- Hogares-Cuna
- Residencias de Ancianos
- Club de Ancianos
- Dispensarios
- Centro de Alimentación Infantil

b) Ordenanza de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos, de 15 de junio de 1977 para los:

- Centros de Asistencia y Atención Especializada a Minusválidos.

c) Ordenanza de Centros de Educación, de 25 de septiembre de 1974, para:

- Escuela de Educadores
- Hogares
- Residencias de Estudios
- Guarderías
- Jardín Maternal

d) Ordenanza del Instituto Nacional de Asistencia Social, de 26 de noviembre de 1974 para:

- Personal laboral que presta su servicio en las sedes de las Direcciones Provinciales y de los Servicios Centrales del I.N.A.S.
- Residencia de funcionarios
- Centros clamarados.

Las clasificaciones recogidas en las citadas Ordenanzas se interpretarán de un modo amplio, atendiendo a la máxima movilidad funcional en el seno de la Empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

La Comisión citada anteriormente, se ocupará, asimismo, del estudio de un sistema de complementos de puestos de trabajo para 1985 para aquellos casos en que éstos impliquen una especial responsabilidad, dedicación, penosidad u otros factores que lo justifiquen, así como de complementos económicos para incrementar los servicios prestados en domingo o festivos por los trabajadores.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Las Comunidades Autónomas y los representantes de los trabajadores del I.N.A.S. transferidos, podrán adherirse al presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 92-1 del E. de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.

Las Comunidades Autónomas podrán acordar entre ellas y con el I.N.A.S. la posibilidad de autorizar traslados voluntarios entre sus trabajadores respectivos, manteniéndose la antigüedad que tuviesen.

DISPOSICION FINAL TERCERA.

El I.N.A.S. y los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a fijar los criterios precisos para lograr un incremento en la productividad de los servicios prestados.

DISPOSICION FINAL CUARTA.

Las partes negociadoras del presente Convenio, ante las limitaciones de la vigente Ley Presupuestaria, acuerdan la firma del mismo dentro del marco que ésta impone; no obstante, establecen como objetivo fundamental para un futuro próximo conseguir que el personal a quien afecta, cuya situación económica es manifiestamente desfavorecida comparada con otros sectores del mismo o similar ámbito funcional, mejore su situación a fin de equipararse a dichos sectores.

En caso de que la Ley de Presupuestos para 1985 señale la constitución de un fondo destinado a atender situaciones de colectivos desfavorecidos en comparación con el conjunto del personal laboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, el colectivo afectado por el presente Convenio accedería a dicho fondo en la forma y condiciones que se establezcan.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

En cuanto a las vacaciones se estará al dictamen que emita la Comisión de Interpretación, Estudios y Vigilancia del Acuerdo Marco.

## ANEXO 1

NIVEL	Categoría	Retribución anual (14 pagas)	Trienio anual (14 pagas)
1	Director de Hogar Cuna y Centros de Educación Especial .....	1.272.600	55.300
2	Directores de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios ...	1.197.000	50.400
3	Profesores. Otros titulados superiores. Jefe de Internado. Subdirector .....	1.121.400	47.600
4	Directores de Hogar Profesional .....	980.000	37.800
4	Director de Hogar Infantil y Escolar. Director de Residencias y Residencias-Clubs de Ancianos. Director-Administrador de "La Barranca" .....	980.000	33.950
5	Director de Albergue Escolar y de Guardia Infantil .....	919.800	31.500
6	Director Club Ancianos .....	861.000	31.500
6	Personal titulado de Grado Medio, Educador Especial y Director-Administrador .....	861.000	28.000
7	Administrador. Educador diplomado. Monitor de Taller. Maestro de oficio .....	798.000	26.600
7	Director Comedor y Cocina de Hermandad ...	798.000	26.600
8	Vigilante o Capataz. Encargado. Encargado-Subalternos. Oficial 1ª Cocinera. Oficial-administrativo .....	750.400	25.900
9	Auxiliar de Enfermera. Auxiliar de Puericultura. Auxiliar Cuidador. Oficial 2ª. Instructor no titulado. Auxiliar administrativo	732.400	25.900
10	Peones especializados. Conserje. Vigilante de noche y Sereno. Telefonista .....	680.400	25.900
11	Ordenanzas. Peones ordinarios. Vigilantes. Personal servicios domésticos .....	651.700	25.900

## ANEXO 2

Todo aquel personal que presta sus servicios en Residencias de Ancianos, Residencias-Clubs de Ancianos y Centros de Educación Especial percibirán un complemento especial de 22.000 ptas. anuales, a repartir en 11 mensualidades de 2.000 ptas. cada una.

**4871** RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 21 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y los trabajadores con fecha 8 de febrero de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida de Valencia, 51-53, de Zaragoza, Convenio que ha sido concertado entre la representación social y económica con el siguiente articulado

Artículo 1º - Ámbitos funcional y territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa "Quimicamp, S.A.", dedicada a la fabricación de productos

químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales sitas en la Avenida de Valencia, 51-53 de Zaragoza, como en todas sus delegaciones en el país.

Artículo 2º - **Ámbito personal:** Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa prestan sus servicios en la misma. Afectará así mismo a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia.

Artículo 3º - **Ámbito temporal:** La duración del presente Convenio será de 1 año en lo referente a los artículos 20º A y 25º y de 2 años para el resto del articulado.

Entrará en vigor en el día en que se firme este Convenio con efectos retroactivos al 1 de Enero del presente año en cuanto a los incrementos que en la Tabla Salarial se refieren, y terminará el 31 de Diciembre de 1.985, y el 31 de Diciembre de 1.986 en lo referente al resto del articulado.

Artículo 4º - **Denuncia:** A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo Oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Artículo 5º - **Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación:** Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Artículo 6º - **Unidad de Convenio:** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Artículo 7º - Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Artículo 8º - **Absorción:** Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 9º - **Garantías personales:** Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10º - **Organización del trabajo:** La organización práctica del trabajo después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 11º - **Jornada de trabajo:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, sin que se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá como jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Para todo el personal de la Empresa, en jornada continua dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán

comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo").

Para todo el personal de la Empresa, en jornada partida dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo"), debiéndose recuperar este tiempo prolongando la jornada de trabajo quince minutos diarios.

En el plazo de quince días, a partir de la fecha del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 12º - **Artículos de trabajo:** A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino: Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos cada año.

A toda personal que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se les proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Artículo 13º - **Ingresos:** El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubiesen fallecido.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: seis meses.
- Personal técnico no titulado: tres meses.
- Administrativos: dos meses.
- Especialistas: un mes.
- Trabajadores no cualificados: quince días.

Artículo 14º - **Clasificación del personal:** En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la Dirección de la Empresa las reclamaciones a que den lugar.

Se efectuará cada dos años un estudio de revisión de la clasificación del personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Artículo 15º - **Licencias:** El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

- 1º Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3º Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5º Durante el día, por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 16º - **Excedencias:** Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reintegro antes de los seis meses de obtención de la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reintegro dentro del mes siguiente al que solicitara la reincorporación.

**Artículo 17º** - Servicio Militar: La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten, permisos de duración inferior al señalado.

**Artículo 18º** - Seguridad e Higiene en el Trabajo: En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de Marzo de 1.979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 19º** - Vacaciones: El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá antes del 15 de Marzo en los tabloneros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de Junio al 30 de Septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

**Artículo 20º** - Retribuciones:

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las fijadas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales.

Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de Enero de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.985.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destajo y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 2.000 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

**Artículo 21º** - En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a 30 días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente.

Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones iguales. La primera de ellas en la 1ª quincena de Abril y la segunda en la 1ª quincena de Octubre ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere.

En caso de fuerza mayor, la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

**Artículo 22º** - Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de Julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieren.

**Artículo 23º** - Complemento por penosidad: A los trabajadores que tienen que laborar con los productos "Alboral" de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias, si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

**Artículo 24º** - Horas extraordinarias: En cuanto a las horas extraordinarias se entenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

En caso de realizarse horas extraordinarias, tendrá derecho preferente a realizarlas el personal de la sección que precise estas horas extraordinarias.

**Artículo 25º** - Revisión Salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registre al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.984 superior al 7,5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.985 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.985.

**Artículo 26º** - A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguros individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezcan en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro, la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza del seguro.

**Artículo 27º** - Comisión Paritaria del Convenio: Quedará formada por dos personas de la representación empresarial:

- D. Alberto Miret Plaja, y  
- D. José María Viladés Barrau.

y por dos personas de la representación social:

- D. Juan Antonio Navarro Angel, y  
- D. Joaquín Díez Ripollés.

Las reuniones de la citada comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la legislación vigente.

#### CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

TABLA SALARIAL PARA 1.985

GERENTE . . . . .	179.271,-
DIRECTOR TECNICO . . . . .	76.942,-
DIRECTOR COMERCIAL . . . . .	76.942,-
TECNICO JEFE . . . . .	65.900,-
TECNICO TITULADO GRADO SUPERIOR . . . . .	60.430,-
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO . . . . .	56.345,-
TECNICO NO TITULADO . . . . .	53.860,-
ANALISTA DE LABORATORIO . . . . .	49.687,-
ENCARGADO . . . . .	54.985,-
CAPATAZ . . . . .	53.883,-
AUXILIAR DE LABORATORIO . . . . .	48.485,-
JEFE DE VENTAS . . . . .	65.900,-
DELEGADO DE ZONA . . . . .	54.858,-
INSPECTOR DE VENTAS . . . . .	51.760,-
VIAJANTE . . . . .	48.659,-
CORREDOR DE PLAZA . . . . .	48.485,-
JEFE PRIMERA ADMINISTRACION . . . . .	65.900,-
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRACION . . . . .	54.858,-
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRACION . . . . .	49.687,-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO . . . . .	48.485,-
JEFE DE PUBLICIDAD . . . . .	54.858,-
AYUDANTE PUBLICIDAD . . . . .	48.485,-
ALMACENERO . . . . .	50.875,-
MOZO DE ALMACEN . . . . .	48.485,-
ORDENANZA . . . . .	48.485,-
MANTENIMIENTO (OFICIAL DE OFICIO) . . . . .	52.394,-
OFICIAL PRIMERA . . . . .	53.118,-
OFICIAL SEGUNDA . . . . .	52.466,-
AYUDANTE ESPECIALISTA . . . . .	50.875,-
PEON . . . . .	49.498,-
PINCHE 16-17 . . . . .	40.120,-
ENVASADORA (OFICIAL 2ª) . . . . .	48.485,-
LIMPIADORA . . . . .	48.485,-

Así mismo los salarios reflejados en la presente tabla, se verán incrementados en 2.200,- Ptas. en concepto de plus de Convenio, considerándose a todos los efectos como tabla salarial la suma de los valores de la tabla adjunta y el plus de convenio.

**4872** *CORRECCION de errores de la Resolución de 16 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 211, de fecha 3 de septiembre de 1984, páginas 25437 a 25451, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Tanto en el sumario como en el texto, donde dice: «... de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Madrid», debe decir: «... de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Barcelona».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**4873** *ORDEN de 31 de diciembre de 1984 sobre prórroga de autorización provisional de puesta en marcha y autorización de modificación de la fábrica de concentrados de uranio de Saelices el Chico (Salamanca).*

Ilmos. Sres.: Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca, a instancia de la «Empresa Nacional del Uranio, Sociedad Anónima» (ENUSA), por el que se solicita la prórroga de la autorización provisional de puesta en marcha y la modificación de la fábrica de concentrados de uranio de Saelices el Chico (Salamanca). Planta Elefante;

Teniendo en cuenta que dicha fábrica de concentrados de uranio dispone de autorización de construcción, otorgada a la «Empresa Nacional del Uranio, Sociedad Anónima», por Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 28 de agosto de 1975;

Habiendo concedido al titular de la autorización de construcción, la autorización provisional de puesta en marcha, por Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 9 de agosto de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 232, de 28 de septiembre), con un plazo de validez de dieciocho meses;

Habiéndose concedido, asimismo, prórrogas a la autorización provisional de puesta en marcha, con un plazo de validez de un año cada una, por Resoluciones de la Dirección General de la Energía de fechas 30 de julio de 1980, 7 de julio de 1981, 18 de febrero de 1983, y, finalmente, prórroga de la citada autorización provisional de puesta en marcha hasta el día 31 de diciembre de 1984, por Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha 16 de abril de 1984.

Vista la Ley de 29 de abril de 1964, sobre Energía Nuclear; el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas; la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear;

Cumplidos los trámites ordenados por las disposiciones vigentes, teniendo en cuenta el informe favorable de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca, de acuerdo con el informe emitido al respecto por el Consejo de Seguridad Nuclear, lo establecido en el título III, del Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, y a propuesta de la Dirección General de la Energía,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se otorga a la «Empresa Nacional del Uranio, Sociedad Anónima», prórroga por dos años, en el plazo de validez de la autorización provisional de puesta en marcha, y se autoriza la modificación de la fábrica de concentrados de uranio de Saelices el Chico (Salamanca). Planta Elefante.

Segundo.—Esta prórroga será válida siempre y cuando el funcionamiento de la instalación quede ajustado a las especificaciones que figuran en el anexo y apéndices A y B, adjuntos a esta Orden.

Tercero.—La presente autorización se concede en base a los criterios, justificaciones y datos aportados por el interesado, y no supone reconocimiento definitivo de la seguridad nuclear de los sistemas de la instalación. La Dirección General de la Energía podrá modificar el contenido de las presentes especificaciones o imponer otras nuevas, así como exigir la introducción de modificaciones en la instalación y otras acciones correctoras pertinentes, a la vista de la experiencia que se obtenga durante el funcionamiento en régimen provisional. También podrá dejar sin efecto la presente autorización en cualquier momento, si se comprobare el incumplimiento de estas especificaciones, la existencia de discrepancias fundamentales con los criterios y datos aportados, o se identifiquen factores desfavorables, relativos a la seguridad nuclear y protección radiológica, no conocidos en el momento presente.

Cuarto.—Esta prórroga de la autorización provisional de puesta en marcha tendrá un plazo de validez de dos años, a partir de la fecha de su concesión, salvo que ENUSA solicite su prórroga, lo que deberá hacer en su caso con una antelación mínima de tres meses, presentando una declaración documentada de haber cumplido estas especificaciones, y sin perjuicio de que el Consejo de Seguridad Nuclear pueda revisar, en cualquier momento, las condiciones de funcionamiento en cuanto se refiere a la protección radiológica y seguridad, y proponer las acciones que estime oportunas.

Quinto.—Seis meses antes de la clausura de la fábrica, el titular deberá proponer a la Dirección General de la Energía el programa de actuaciones previsto.

Sexto.—En lo referente a la cobertura de riesgo nuclear, el titular se atendrá a lo dispuesto en la Ley de 29 de abril de 1964, sobre Energía Nuclear, el Reglamento sobre Cobertura de Riesgos Nucleares, de 22 de julio de 1967, y el Decreto 2864/1968, de 7 de noviembre, en cuantía máxima, y demás disposiciones al respecto.

Séptimo.—La presente Orden se entiende sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones complementarias, cuyo otorgamiento corresponda a otros Ministerios y Organismos de la Administración.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 31 de diciembre de 1984.

SOLCHAGA CATALAN

Ilmos. Sres. Secretario general de la Energía y Recursos Minerales y Directora general de la Energía.