

24058 RESOLUCION de 28 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de Cooperación Iberoamericana.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de Cooperación Iberoamericana, suscrito el día 23 de septiembre de 1985 por la representación designada por el Instituto de Cooperación Iberoamericana, y por la parte de los trabajadores, el Comité de Empresa, al que acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 50/1984 anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 28 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE COOPERACION IBEROAMERICANA

El presente Convenio Colectivo ha sido firmado por la representación designada por el Instituto de Cooperación Iberoamericana, y por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa.

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1º.- Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal con relación jurídico-laboral, que presta sus servicios en el Instituto de Cooperación Iberoamericana, adscrito a la plantilla de Madrid.

Artículo 2º.- Ambito personal

Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado al ICI en virtud de la relación jurídico-laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 3º.- Periodo de vigencia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1986, retrotrayéndose sus efectos económicos a 1º de enero de 1985.

Artículo 4º.- Forma y condiciones de denuncia del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1986, si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, si se prorrogase el Convenio por un año, a solicitud de cualquiera de las partes, podrán negociarse anualmente las cláusulas de contenido económico, a partir de la fecha de aprobación de los Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO II. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

Artículo 5º.- Se constituye una Comisión Paritaria para la Interpretación y Vigilancia de este Convenio. Su domicilio será el del ICI.

Esta Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes del ICI y por cuatro representantes de los trabajadores.

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

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

CAPITULO III. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 6º.- La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección, a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal.

CAPITULO IV. PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS.

Artículo 7º.- Procedimiento de provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en el ICI o las plazas de nueva creación, se cubrirán con arreglo a la siguiente prelación:

- 1º. Por los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- 2º. Por promoción interna.
- 3º. Por concurso, oposición o concurso-oposición, siguiendo las normas de la oferta de empleo público.

En los casos en que se requiera titulación superior, una vez superadas las pruebas establecidas por el Tribunal constituido al efecto, con participación de la representación de los trabajadores, tendrán prioridad para obtener la plaza los aspirantes que formen parte de la plantilla.

La Dirección podrá proponer, previa información al Comité de Empresa, la reconversión de plazas vacantes de titulados superiores en otras de niveles inferiores, al objeto de ampliar las posibilidades de promoción y para racionalizar la estructura de la plantilla.

En los casos en que no se requiera titulación superior, se seguirán los turnos alternos de promoción: uno de antigüedad, previa superación de la prueba de aptitud entre los de categoría inferior inmediata, y otro por elección de la Dirección entre los empleados de las categorías inmediatamente inferiores, también previa prueba de aptitud.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

a.6. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

b) Serán faltas graves, las siguientes :

b.1. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.2. 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.

b.3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.4. La simulación de enfermedad o accidente.

b.5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.6. El ejercicio de actividades profesionales, pública o privada sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.7. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.8. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.9. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.10. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.11. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.12. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.13. 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.

b.14. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes :

c.1. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

c.2. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

c.5. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.6. La manifestación insubordinación individual o colectiva.

c.7. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e.8. Ocultación o falsedad en la declaración de incompatibilidad.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes :

a) Por faltas leves :

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves :

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos, por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves :

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

La sanción por falta leve deberá ser comunicada por escrito al trabajador y podrá ser objeto del correspondiente recurso en vía administrativa.

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

Las faltas leves prescribirán a los diez 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 y, 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.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de 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 y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 119.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de obser-

plimiento del deber o desempeño 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 del 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 seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

CAPÍTULO IX. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 159.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos :

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

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

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

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

Artículo 160.- Excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 170.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación -

del puesto y al cómputo de 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.

Al personal en situación de Servicio Militar se le abonarán dos pagas extraordinarias en las mismas fechas que al resto del personal y en la cuantía que les corresponda según su categoría.

Artículo 180.- Excedencia especial.

La excedencia especial dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, siendo la reincorporación inmediata.

Se concederá, previa comunicación escrita a la Dirección, en caso de :

a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o para cargos directivos de libre designación.

b) El trabajador en activo que ostente cargo sindical a nivel de Secretario del Sindicato o Confederación de ámbito provincial, territorial o nacional. Se requerirá certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca.

En ambos casos permanecerá en excedencia mientras se ejercen tales el ejercicio de dichos cargos y se reincorporará a su puesto de trabajo al finalizar el desempeño de los mismos, siempre que lo solicite en el término de un mes.

Artículo 170.- Supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 49 a 50 inclusive del Estatuto de los Trabajadores.

La edad de jubilación, obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años, se considerará sin perjuicio de que pueda completarse los períodos de carencia para generar pensión de jubilación, en cuyo supuesto, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 209.- Los trabajadores podrán ser sancionados según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes :

a.1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.2. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.5. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Dirección. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, - las Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: en este caso, podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trata, mediante preaviso a la Dirección de 24 horas.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. El Comité de Empresa dispondrá de 20 horas anuales. Las Secciones Sindicales dispondrán de 15 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% de la plantilla del ICI.

Las asambleas convocadas media hora antes de la finalización de la jornada, no serán contabilizadas en la referente a lo previsto en el párrafo anterior.

Las asambleas convocadas dentro de la jornada laboral se preavisarán con 24 horas de antelación.

3.- En todo caso, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos durante las asambleas.

4.- Los trabajadores que así lo solicitaran les será descontada de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados y/o la cantidad fijada por el Comité de Empresa para la Caja de los Trabajadores.

Artículo 253. Derechos del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá al menos, los siguientes derechos:

a) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales serán de veinte.

b) La utilización de estas horas será de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando las funciones desempeñadas por los representantes - representantes de la sustitución o el puesto de trabajo, se interrumpan a la Dirección con una antelación inferior de 2 horas. Si no realizarse la sustitución, el número de horas quedará limitado el derecho del trabajador a desempeñar su labor representativa.

d) El Comité de Empresa podrá concentrar las horas disponibles en alguno o algunos de sus miembros.

e) La Dirección controlará el ejercicio del tiempo empleado, debiendo recibir información del Comité de Empresa de las reuniones previstas y del tiempo empleado. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en situaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

En períodos de negociación de Convenios Colectivos, los miembros del Comité de Empresa que intervengan en la negociación estarán liberados y, por tanto, exentos de fichaje los días en que se lleven a cabo las reuniones negociadoras.

f) Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extenderá desde su elección hasta dos años después del abandono del cargo. Los candidatos tendrán la misma protección desde su presentación como tales hasta un año después de la realización de las elecciones.

g) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades. También tendrán derecho a la utilización del Servicio

de Reprografía para facilitar información a sus representantes.

Se facilitará al Comité de Empresa el menos un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y estén pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles y accesibles que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

h) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos ICI y ICI2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, al calendario laboral, al presupuesto del ICI, a un ejemplar de la memoria anual del centro así como cualquier otra información que tenga derecho de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 254. Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

1) Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ICI.

Las secciones sindicales constituidas tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local similar al del Comité de Empresa, para el conjunto de las secciones sindicales.

b) Nombrar un delegado cuando el número de afiliados alcance el 15% de la plantilla del ICI. Los delegados podrán decidir a sus actividades sindicales la mitad de las horas de que dispone cada miembro del Comité de Empresa.

2) Serán funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, a los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y cuando tales órganos admitan su presencia.

c) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La jornada de trabajo que se fija en el artículo 13º del texto del presente Convenio, podrá ser modificada caso de que se consigan los fondos necesarios para su equiparación con el personal laboral del Ministerio de Asuntos Exteriores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para los trabajadores procedentes del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado que presten sus servi-

var y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

1) Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno encargado de vigilar el cumplimiento de las normas establecidas en estas materias; este Comité será paritario, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º S y 1.º II del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 10.3.º del mismo, y a lo no regulado anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del Acuerdo Marco.

De acuerdo con los trabajadores, la Dirección gestionará un reconocimiento médico anual, a través del Gabinete Provincial del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 222.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - de puesto de trabajo.
 - de productividad.
 - pensiónes.

a) Salario base. El salario mensual es el que se indica en el Anexo I.

Complemento de antigüedad. Para 1985, el complemento personal de antigüedad se devengará cada tres años de servicio, en la cuantía que se establece a continuación y dividido en catorce mensualidades, con efectos de 1º de enero del año en que cumpla el trienio.

Titulado Superior	39.760 ptas.
Titulado Grado Medio	38.442 ptas.
Administrativo	37.002 ptas.
Técnico Audiovisual	37.002 ptas.
Auxiliar Administrativo	32.942 ptas.
Encargado Reprografía	32.942 ptas.
Telefonista	32.942 ptas.
Ordenanza	26.978 ptas.

A partir de 1º de enero de 1986, el complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija de 2.300 ptas. mensuales, para todas las categorías profesionales, con efectos de 1º de enero del año en que se cumpla el trienio correspondiente.

Complemento de puesto de trabajo y de productividad.

El complemento de puesto de trabajo y de productividad responde a las siguientes características:

1º. Retribuirá determinadas tareas o funciones que exijan prestación de especial calidad o que excedan de lo habitual, realizadas por personas o grupos en períodos y circunstancias a determinar por la Dirección del Instituto.

2º.- La prima se devengará por la consecución de dichos trabajos u objetivos por los trabajadores designados al efecto. La cuantificación del fondo de productividad y la determinación de su incidencia para cada uno de los trabajadores afectados

constituye competencia del centro correspondiente, que deberá dar cuenta previa de los criterios objetivos seguidos en su concesión a los representantes del personal en aquellos.

3º.- Los trabajos determinantes de la prima como el propio devengo de ésta, tendrá el carácter de prestación de trabajo único. Por consiguiente dicho prima no será consolidable para el trabajador, ni se incorporará a su puesto de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condiciones más beneficiosas. Finalizadas las tareas por la consecución de los objetivos establecidos y retribuidos los trabajadores, se extinguirá cualquier derecho y obligación mutua al respecto.

4º.- Ello no constituirá derecho alguno para los trabajadores que desempeñen funciones de este tipo con anterioridad, ni motivo alguno de lesión para sus derechos al no ser designados nuevamente para la realización de las tareas y trabajos determinantes del incentivo ni ser separados del grupo durante su realización.

5º.- Se establece un fondo para este complemento de 1.545.000 pesetas para 1985.

Complementos personales. En aquellos casos en que, a título individual, el trabajador viniera percibiendo con carácter global y en cómputo anual un total de retribuciones que exceda del conjunto de mejoras del presente Convenio, percibirá el exceso de estas retribuciones como un complemento personal - transitorio absorbible por futuras mejoras.

Paras extraordinarias. Los trabajadores acogidos a este Convenio perciben dos paras extraordinarias por año, cuya cuantía será la suma del salario base más el complemento de antigüedad, cada una de ellas.

Se abonarán conjuntamente con las mensualidades de junio y diciembre.

Horas extraordinarias. Durante el período de vigencia de este Convenio, el cálculo del importe a abonar por cada hora extraordinaria para cada trabajador que tenga la jornada completa, será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{SALARIO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD}) \times 14}{1826} \times 1,75 = \text{Hora extraordinaria.}$$

En el caso de jornadas distintas, el divisor será el correspondiente al número de jornadas trabajadas anualmente.

A las horas extraordinarias que se realicen entre las veintidós horas y las veinticuatro horas del día siguiente, se les aplicará un incremento de un veinticinco por ciento sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Diets. Para todos aquellos trabajadores que tengan que realizar sus funciones fuera del centro de trabajo por mandato del Instituto, y que tuvieran que realizar comidas o pernoctar fuera de su domicilio, se establecen las dietas, cuyo valor será el que se aplica a los funcionarios.

Artículo 223.- Asistencia y Acción Social.

La aplicación de fondos o créditos presupuestarios para asistencia y acción social, en caso de existir, se realizarán de acuerdo con las normas establecidas por la Administración y, en todo caso, bajo criterios de igualdad y objetividad en sus concesiones.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 224. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

- 1.- Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo.
 - a) de carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la

TABLAS SALARIALES 1985

	Base	Complemento	Total	Tercio
SECCION A				
GRUPO I				
<i>Preescolar (integrado)</i>				
Director	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 21.054		21.054	1.165
Subdirector	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 19.485		19.485	1.025
Titular	66.400	15.411	81.811	2.725
Instructor/a	46.000	10.309	56.309	2.370
EGB				
Director	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 21.054		21.054	1.165
Subdirector	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 19.485		19.485	1.025
Jefe de Estudios	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 17.529		17.529	970
Jefe de Departamento	a) 66.400	15.411	81.811	2.725
	b) 15.592		15.592	863
Profesor titular	66.400	15.411	81.811	2.725
Ayudante	53.800	13.014	66.814	2.195
Vigilante, Educador o Instructor/a	53.800	7.484	61.284	2.195
BUP				
Director	a) 73.100	13.164	86.264	3.419
	b) 30.665		30.665	1.698
Subdirector o Jefe de Estudios	a) 73.100	13.164	86.264	3.419
	b) 26.948		26.948	1.490
Jefe de Departamento	a) 73.100	13.164	86.264	3.419
	b) 21.885		21.885	1.211
Profesor titular	73.100	13.164	86.264	3.419
Profesor Maestro o Jefe Taller/Lab.	73.100	13.164	86.264	3.374
Profesor adjunto, auxiliar o ayudante	69.600	12.211	81.811	2.849
Adjunto de Taller o Laboratorio	66.650	13.865	80.515	2.812
Vigilante, Educador o Instructor/a	64.500	10.006	74.506	2.750
FP I				
Director	a) 66.400	13.219	79.619	2.623
	b) 24.827		24.827	1.358
Subdirector	a) 66.400	13.219	79.619	2.623
	b) 23.024		23.024	1.258
Jefe de Estudios	a) 66.400	13.219	79.619	2.623
	b) 21.247		21.247	1.163
Jefe de Departamento	a) 66.400	13.219	79.619	2.623
	b) 19.464		19.464	1.066
Profesor titular, Jefe Taller o Lab.	66.400	13.219	79.619	2.623
Profesor agregado, adjunto aux. o ayudante	55.900	10.759	66.659	2.349
Vigilante, Educador o Instructor/a	51.600	8.042	59.642	2.122
FP II				
Director	a) 70.950	13.003	83.953	3.291
	b) 29.844		29.844	1.635
Subdirector	a) 70.950	13.003	83.953	3.291
	b) 26.226		26.226	1.435
Jefe de Estudios	a) 70.950	13.003	83.953	3.291
	b) 25.327		25.327	1.387
Jefe de Departamento	a) 70.950	13.003	83.953	3.291
	b) 21.350		21.350	1.168
Profesor titular, Jefe o Maestro de Taller o Laboratorio	70.950	13.003	83.953	3.291
Profesor agregado, adjunto, auxiliar o ayudante	68.800	10.819	79.619	2.743
Ayudante de Taller o Laboratorio	67.730	10.629	78.359	2.707
Vigilante, Educador o Instructor/a	64.500	8.010	72.510	2.647
Personal Administrativo: Sección A				
Jefe de Administración o Secretaría	51.600	15.156	66.756	2.600
Intendente	47.300	14.158	61.458	2.398
Jefe de Negociado	44.075	12.145	56.220	2.221
Oficial	43.000	10.635	53.635	2.195
Auxiliar o Telefonista	43.000	3.946	46.946	2.195
Aspirante	25.800	1.325	27.125	1.343

cios en el ICI y que quedan integrados dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, la adaptación profesional y económica prevista en el Real Decreto 1434/79 se instrumentará de acuerdo con los siguientes puntos:

12.- Clasificación profesional. La clasificación definitiva en función de los trabajos efectivamente desarrollados, titulación, méritos y otras circunstancias profesionales, se determinarán previa propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Se garantiza un incremento retributivo del 3,25% sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes del año 1984, para 1985. La percepción de estas cantidades requerirá, para aquellos trabajadores provenientes de MECSE, que acepten expresamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio mediante la firma de la primera nómina que se abone de conformidad con el mismo.

29.- Para aquellos trabajadores procedentes del citado colectivo que no acepten la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio, señaladamente jornada, etc., los incrementos que puedan corresponderles serán objeto de absorción en su totalidad, mediante la reducción correspondiente del Complemento Personal Transitorio, de acuerdo con el artículo 26.4. del Estatuto de los Trabajadores.

31.- La diferencia retributiva que se mantenga entre los salarios y complementos correspondientes a su categoría y el total de las retribuciones determinadas con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, conforman un complemento de naturaleza personal al que será de aplicación lo previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y por consiguiente será objeto de absorción con cualesquiera futuras mejoras tanto las derivadas de complementos con carácter general y excepcional, como por cumplimiento de trienios, cambio de puesto o ascenso de categoría.

32.- La plantilla fijada en el artículo 114 del texto del Convenio, se modificará de acuerdo con el artículo 100 de la aplicación de esta Disposición Transitoria.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1985

Categoría	Mensual	Anual
Titulado Superior	104.679	1.265.500
Titulado Grado Medio	88.205	1.208.100
Administrativo	60.067	924.945
Técnico Audiovisual	60.067	924.945
Auxiliar Administrativo	57.157	800.205
Encargado de Reprografía	57.157	800.205
Telefonista	57.157	800.205
Ordenanza	51.205	714.570

24059 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.071 el filtro químico contra anhídrido sulfuroso, marca «Sekur Pirelli», modelo 1.000-E-1, de clase III, presentado por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», de Sevilla, que lo importa de Italia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del referido filtro, con arreglo a lo prevenido en la

Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el filtro químico contra anhídrido sulfuroso, marca «Sekur Pirelli», modelo 1.000-E-1, de clase III, presentado por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», con domicilio en Sevilla, avenida Roberto Osborne, 151, que los importe de Italia, donde es fabricado por la firma «Industrie Pirelli spa Azienda Articoli Vari Roma» para ser utilizado como elemento de protección de las vías respiratorias, de clase III, para ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso, cuyas concentraciones no superen los 50 p.p.m. (0,005 por 100) en volumen de SO₂.

Segundo.-Cada filtro químico de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.071-30-9-85-Filtro químico contra anhídrido sulfuroso -clase III-. Utilizar en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso que no sobrepasen las 50 p.p.m. (0,005 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-15, de filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso, aprobado por Resolución de 12 de mayo de 1978.

Madrid, 30 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

24060 RESOLUCION de 11 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Enseñanza Privada, suscrito por las organizaciones empresariales: Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE) y por los sindicatos: Federación de Sindicatos Independientes de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FESITE-USO), Federación Española de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) y Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanzas (FSIE), el día 17 de octubre de 1985, 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 4 de noviembre de 1985.

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.

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

Madrid, 11 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

V CONVENIO DE ENSEÑANZA PRIVADA

Las organizaciones empresariales: Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE) y los Sindicatos: Federación de Sindicatos Independientes de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FESITE-USO), Federación Española de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) y Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), acuerdan:

I. Contenido económico: Los salarios de todos los trabajadores afectados por el Convenio de Enseñanza Privada, sean cual sea el nivel en el que presten sus servicios, serán incrementados en un 7,5 por 100 de 1 de enero de 1985 a 31 de diciembre de 1985.

El valor de los trienios se incrementará en el 3 por 100 desde el 1 de enero de 1985 hasta de 31 de diciembre de 1985.

II. Queda en vigor el resto del articulado del IV Convenio de la Enseñanza Privada aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de mayo de 1984 («Boletín Oficial del Estado» número 140, de 12 de junio) que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1985.

III. A partir del 7 de noviembre de 1985 se negociará el V Convenio de Enseñanza Privada en todos sus aspectos.