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. Ambito 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 "Angel de la Guarda, 3". La Barranca (Madrid)
- Centro "Nuestra Sra. de la Salud" (Guadalajara)
- Centro "Juan de Austria" (Madrid)
- Centro "Psicopedagógico Barajas" (Madrid)
- Centro "Nuestra Sra. del Carmen" (Madrid)
- Centro "Salduba" (Zaragoza)
- Centro "Núñez de Balboa" (Badajoz)
- Centro "García de Paredes" (Cáceres)
- Centro "Palacio de Godoy" (Cáceres)
- Centro "Argenthonios" (Cádiz)
- Centro "Séneca" (Córdoba)
- Centro "Juan Ramón Jiménez" (Huelva)
- Centro "Grazalema", (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 1.984. No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación a partir del 1 de diciembre de 1.984.-

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1.984.

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 éllas. Asimismo podrá consultar con la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia prevista en el Acuerdo Marco aquéllas 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 la condiciones de trabajo.

d). Cuantas otras actividades tiendan a la mayor efica - 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 los Comités de Empresa.

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

CAPITULO II.- FORMACION DEL PERSONAL

ARTICULO 6º. Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Con el fín 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 articulado.

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 sustituído, 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 aquél que de forma habitual y exclusiva, y habiendo sido específicamente contratado para éllo, 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 aquéllos 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 Organo Seleccionador del que formarán parte:

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

Las plazas se cubrirán de acuerdo con el siguiente órden:

a) reingreso de excedentes voluntarios.

b) traslados.

c) ascensos y nuevas contrataciones.

a). Reingreso de excedentes: Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo, estando condicionado a que haya vacantes/ en su categoría y centro de órigen. Si esto no se 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). Traslados: 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 traslados dentro de la misma provincia. Estos traslados 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.N.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 Organo 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 curriculum y de la antigüedad en la Empresa en su caso.

Para la promoción profesional entre el personal fijo del INAS 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 de 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 generen mayor movilidad, con el fín 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 conseguida.

3. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan elaborar, en plazo de 3 meses, el baremo de méritos objetivos correspondiente, teniendo en cuenta los principios 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 dieciseis años. La contratación con arreglo a las necesidades a cubrir se realizará por la Dirección del I.N.A.S.

Obligatoriamente 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 Medio: Un mes.
- Personal Profesional: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

ARTICULO 10º. Escalafones y plantillas.

El I.N.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.N.A.S.; el personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra éllos.

Antes del 1 de junio de cada año, el I.N.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 concurran las siguientes circunstancias:

- Que cuenten con más de dos años de servicios continuados en el Centro.

- Que desempeñan 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 éllas 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.

CAPITULO V. TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 éllo suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

b). Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los 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.

ARTICULO 15º.

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

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES.

ARTICULO 16º.

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

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

ARTICULO 17.-

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendiendo 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.

ARTICULO 18º.- Complementos personales.

Complemento de antigüedad.- El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor está reflejado en el anexo 1 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 retribuídas 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, si posteriormente reingresase, 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 puede 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 los 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 negociación del Convenio, dará derecho a los representantes sindicales a la indemnización de 600,- pesetas por día de asistencia, siendo 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 ellos establecidos 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, sin 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 concederá 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 equivaldría 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.

Aquéllos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para cumplir derecho a pensión, podrá continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización, en cuyo momento causarán 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 1.981 y el R.D.-2705 de octubre de 1.981 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 beneficiosas 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 aquéllos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquéllos Centros que por razones del servicio no se pueda, la jornada no podrá ser partida en más de dos períodos. 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 retribuídas de un mes de duración cualquiera que sea su categoría.

En aquéllos 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 expondrá 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 mantendrán unicamente 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 retribuídos:

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 o 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 puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento 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 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 incluídos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuídas. 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 los supuestos 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 períodos 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 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 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia se entendrá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna del I.N.A.S. mientras dure, incluído 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 reingreso 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 Arts. 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 instruído 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 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.

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 / 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 diéz.

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 43º. 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

ARTICULO 44º. 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 ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de - dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

CAPITULO X. ACCION SOCIAL.

ARTICULO 45º.

Tendrán 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 les - 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 derivados 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 reingreso 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 cuantas 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 pueda 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 asistido y finalice una hora o más después del citado horario de comida.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES, COMITES 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 causarle 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 incluídos en el órden 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, formulando, 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 utilicen 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 propios 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: