

drán solicitar la adscripción a una de dichas denominaciones de la dotación de la plaza, previo informe de la Junta de la Facultad y la de Gobierno de la Universidad.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de marzo de 1981.—P. D., el Director general de Ordenación Académica y Profesorado, Vicente Gandía Gomar.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Académica y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO

9192

ORDEN de 4 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.».

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional con fecha 9 de octubre de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.»;

Este Ministerio ya tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número cuarenta mil novecientos veinticuatro, interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo de ocho de marzo de mil novecientos setenta y ocho, y contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de veinticinco de octubre de mil novecientos setenta y siete, debiendo confirmar como confirmamos los mencionados Acuerdos por ser conformes a derecho; sin mención sobre costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

9193

RESOLUCION de 25 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Previsión Sanitaria Nacional» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Previsión Sanitaria Nacional», de ámbito interprovincial de Empresa, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 5 de marzo de 1981, suscrito por los representantes empresariales de «Previsión Sanitaria Nacional» y por los miembros del Comité de dicha Empresa el día 26 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 25 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

En Madrid, a 26 de febrero de 1981,

Reunidos:

De una parte, don José María Artamendi Muguerza, mayor de edad, Médico y Presidente de «Previsión Sanitaria Nacional», Mutualidad de Previsión Social; don Domingo Grañén Llanas, mayor de edad, Médico y Secretario del Consejo de Administración de la referida Mutuality; don Carlos de La Torre de Cárdenas, mayor de edad, Técnico de Seguros, como Gerente de la Mutuality, y

De otra parte, don Jesús León Inidro, doña María Flor de Diego Pérez, don Luis Rodríguez Gaitán, doña Consolación Vi-

cario Arenaza y don José Antonio Pérez Calvo, todos ellos mayores de edad, trabajadores de la Mutuality, en sus cualidades de Presidente, Secretario y Vocales, respectivamente, del Comité de Empresa de «Previsión Sanitaria Nacional», Mutuality de Previsión Social.

Intervienen:

Los primeros, como representantes empresariales de «Previsión Sanitaria Nacional», Mutuality de Previsión Social, y
Los segundos, como representantes de los trabajadores que prestan sus servicios a dicha Mutuality.

Manifiestan:

Que de conformidad con la negociación llevada a cabo entre la Empresa y sus trabajadores por mediación de las Comisiones constituidas al efecto por las personas que comparecen en este acto para la firma de este documento, concluyen el presente Convenio Colectivo, que acoge los siguientes

Acuerdos

I

Ambito.—El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de carácter administrativo de Previsión Sanitaria Nacional, Mutuality de Previsión Social.

II

Vigencia.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1981, y tendrá una duración de un año, pudiendo prorrogarse indefinidamente por la tática por igual período de tiempo, salvo que una de las partes lo denunciase o solicitase su revisión mediante comunicación escrita a la otra, al menos sesenta días antes de su vencimiento.

III

Normativa laboral.—Las relaciones laborales de «Previsión Sanitaria Nacional», Mutuality de Previsión Social, con sus trabajadores, se regirán en lo sucesivo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, por la normativa laboral que se acompaña a este documento como anexo número uno.

IV

Salarios.—Se establece un aumento salarial del 15,1 por 100 para todas las categorías laborales, sobre los conceptos de sueldo base y antigüedad que percibiesen los trabajadores de la Mutuality al 31 de diciembre de 1980.

V

Fondo social.—La cuantía del fondo social se establece, para el año 1981, en la suma de cinco millones (5.000.000) de pesetas, a cuyo fin se habilitará el capital necesario por Previsión Sanitaria Nacional hasta completar aquella suma, a la vista del saldo del referido Fondo al 31 de diciembre de 1980.

VI

Seguro colectivo de vida.—Los capitales del seguro colectivo de vida establecido a favor de los trabajadores de la Mutuality, se fijan, para el año 1981, en las siguientes cantidades en función de los riesgos que a continuación se mencionan:

A) Un millón de pesetas por muerte.

B) Dos millones de pesetas, por muerte en accidente.

C) Tres millones de pesetas por muerte en accidente de circulación.

Las referidas coberturas no son acumulativas sino excluyentes, por lo que la percepción de una de ellas por la realización de uno de los tres riesgos cubiertos, excluirá a las restantes.

El Seguro se concertará en la propia Mutuality y en cuanto a derechos, obligaciones y designación de beneficiarios, se estará al condicionado general o Reglamento vigente.

VII

Cláusula final.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

Todo lo cual firman las personas intervinientes, de común acuerdo, en la representación que ostentan, en el lugar y fecha establecidos al comienzo de este documento.

ANEXO I

Proyecto de normativa de trabajo de «Previsión Sanitaria Nacional»

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º La presente normativa regula la organización de las relaciones laborales de «Previsión Sanitaria Nacional», Mutuality de Previsión Social, conforme a los principios contenidos en las disposiciones vigentes en la materia de carácter superior, con el fin de obtener la máxima compene-

tración entre el personal y la Empresa de que forma parte y, con ello, mejores condiciones de trabajo y una mayor productividad.

Art. 2.º Previsión Sanitaria Nacional es una institución oficial de carácter mutual, benéfico y social, cuyas relaciones laborales vienen rigiéndose por la Reglamentación Nacional de Trabajo según Orden ministerial de 9 de agosto de 1948.

Art. 3.º La presente normativa será de aplicación a todos los centros de trabajo de carácter administrativo que «Previsión Sanitaria Nacional» posea o pueda poseer en el territorio nacional.

Art. 4.º Esta normativa será aplicable a todo el personal de «Previsión Sanitaria Nacional» que preste sus servicios por cuenta de la misma, cualquiera que sea la función que desempeñe, con las excepciones siguientes:

a) Los miembros del Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional».

b) El personal a quien, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, se le encomiende una labor determinada o que, realizándola de forma continuada no se le exija dedicación exclusiva o preferente a la Empresa en jornada definida o determinada, percibiendo sus honorarios en tanto alzado o conforme a escala o arancel.

c) El personal contratado para actividades ajenas a la finalidad de Previsión Social de la Empresa, con carácter esporádico o circunstancial.

d) En todo caso, el personal que resulte excluido por Ley de la aplicación de la normativa laboral vigente o de la que en el futuro pueda establecerse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º «Previsión Sanitaria Nacional» se encuentra regida por una Asamblea General y un Consejo de Administración, viniendo atribuido a este último y a su Secretario, la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades que como órgano superior de la institución puedan corresponder a la Asamblea.

Art. 6.º Corresponde al Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional», entender en todo lo relacionado con el personal al servicio de la misma en nombramientos, ceses, traslados, premios, concesión de créditos laborales, retribuciones, excedencias y demás asuntos cuya competencia se le haya atribuido estatutariamente.

Art. 7.º Será competencia del Secretario del Consejo de Administración, la ejecución de todo lo acordado por éste en materia de personal, encargándose asimismo de dar curso al órgano colegiado de cuantas iniciativas, pretensiones o quejas del personal lleguen a su conocimiento, así como adoptar las decisiones que por su carácter de urgencia, no puedan esperar a la convocatoria del Consejo de Administración y las que por su naturaleza sean estatutariamente de su competencia.

Art. 8.º El Gerente será el Jefe inmediato del personal y de la organización técnica y administrativa de los centros de trabajo de «Previsión Sanitaria Nacional» en todas sus dependencias.

Actuará con plenitud de atribuciones dentro de los Estatutos y Reglamentos en cuanto se refiere a la distribución del trabajo, disciplina, sanciones y régimen interior y tendrá las demás facultades que por delegación le sean conferidas por el Consejo de Administración y/o por su señor Secretario.

La Gerencia de la Mutual determinará los trabajos y funciones a realizar por cada trabajador con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento.

El orden jerárquico laboral vendrá determinado por los cargos y categorías que la Empresa establezca en función de la presente normativa de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal y censo laboral

Art. 9.º El personal que preste su trabajo en «Previsión Sanitaria Nacional», se clasificará en la forma que a continuación se expone:

1. En razón de su permanencia en la Empresa, en:

- a) Personal fijo o de plantilla.
- b) Personal interino, y
- c) Personal eventual.

a) Personal fijo o de plantilla.—Es el que presta su servicio en la Mutualidad de modo permanente.

b) Personal interino.—El que sea necesario admitir para suplir a un empleado fijo, al que reglamentariamente haya de reservarse el puesto, o que se halla en el servicio militar.

La duración del contrato en el caso del personal interino, será la derivada de dichas circunstancias.

c) Personal eventual.—Es el que se contrata para atenciones extraordinarias de duración limitada. Este personal se podrá tomar por tiempo cierto no superior a seis meses, para trabajos determinados y concretos.

Las necesidades permanentes no podrán ser atendidas por personal eventual.

2. En atención a la naturaleza de su trabajo, en:

- a) Personal técnico.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal subalterno.

a) El personal técnico podrá ser:

1.º De grado superior, considerándose como tal al que hallándose en posesión de un título universitario o de Escuela Técnica de carácter superior esté unido a la Entidad por un vínculo de relación laboral concertado en razón de dicho título para el ejercicio de las funciones específicas a las que éste le habilite.

2.º De grado medio, considerándose como tal al que hallándose en posesión de un título universitario o de Escuela Técnica de Grado Medio, esté unido a la Entidad por un vínculo de relación laboral concertado en razón de dicho título para el ejercicio de las funciones específicas a las que éste le habilite.

b) El personal administrativo se ocupará de los trabajos de tal carácter dentro de la Empresa y se clasificará en las siguientes categorías:

A) Jefes.

1. Jefes de Departamento.
2. Jefes de Sección.
3. Jefes de Negociado.

B) Empleados.

4. Oficiales de primera.
5. Oficiales de segunda.
6. Auxiliares.

C) Personal subalterno.

7. Conserjes.
8. Ordenanzas cobradores.
9. Mujeres de limpieza.

Funciones:

Jefe de Departamento.—Son aquellos que a las órdenes directas de la Gerencia de la Mutualidad, dirigen con plena autonomía y responsabilidad cada uno de los Departamentos de «Previsión Sanitaria Nacional», coordinando la labor realizada por las distintas Secciones y Negociados integrados en tales departamentos.

Jefes de Sección.—Son los que tienen a su cargo la responsabilidad de la dirección de los trabajos de una Sección determinada a las órdenes directas del Jefe de Departamento.

Jefes de Negociado.—Son los que a las órdenes del Jefe de la Sección tienen a su cargo un Negociado determinado, de cuya organización y dirección es responsable.

Oficiales de primera.—Son aquellos que desarrollan normalmente, con propia iniciativa, trabajos que requieren estudio y resolución de los diferentes problemas teóricos y prácticos de «Previsión Sanitaria Nacional».

Oficiales de segunda.—Son aquellos que realizan funciones análogas a los anteriores, para cuyo desempeño sean suficientes conocimientos más restringidos en materia administrativa o contable.

Auxiliares.—Son los que con conocimiento genérico y específico de las funciones que tienen encomendadas, desarrollan trabajos iniciados o estudiados por empleados de categoría superior, o ejecuta con iniciativa propia, trabajos sencillos de la práctica mutualista.

Conserje.—Es el que con carácter general tiene a su cargo la responsabilidad de las funciones subalternas de la Entidad y la vigilancia del personal que las realiza.

Ordenanzas cobradores.—Los que tienen a su cargo la vigilancia de los locales de las oficinas, reparto de correspondencia, ejecución de encargos y recados que se les encomienden, así como cobros y pagos fuera de las oficinas.

Mujeres de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de «Previsión Sanitaria Nacional».

Art. 10. Con el nombre de cada uno de los empleados fijos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional y salario anual, se formará la plantilla del personal al servicio de esta institución. Dicha plantilla del personal se expondrá durante un mes en el tablón de anuncios, dentro de los tres primeros meses del año. Aquel trabajador que no esté conforme con su clasificación profesional o con cualquiera de los demás datos que referentes a él figuran en la plantilla, podrá efectuar la correspondiente reclamación en el plazo de un mes, en virtud de escrito que presentará a través de la Gerencia, ante el Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional», quien resolverá en término de quince días la reclamación planteada.

Contra la resolución del Consejo de Administración sobre las reclamaciones que se planteen, podrá acudir ante la autoridad laboral que corresponda.

CAPITULO IV

Admisión : cese del personal

Art. 11. El ingreso en «Previsión Sanitaria Nacional» del personal técnico, se decidirá libremente por la Empresa entre los que posean los títulos de grado superior y de grado medio correspondiente, siempre que reúnan las condiciones exigidas para la realización de las funciones que les sean encomendadas.

Art. 12. El ingreso en «Previsión Sanitaria Nacional» del personal administrativo y subalterno, se efectuará por oposición, excépto las mujeres de la limpieza, exigiéndose en cada caso conocimientos adecuados a la función a desempeñar.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia:

- a) Los huérfanos de mutualistas.
- b) Los huérfanos de empleados.
- c) Los hijos de empleados y mutualistas.
- d) El personal que, sin estar incluido en plantilla, esté prestando sus servicios a la Empresa cuando se convoquen oposiciones.

La enumeración realizada tiene carácter enunciativo y no prioritario entre sí.

Art. 13. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con quince días de anticipación, como mínimo, en el caso del personal administrativo y subalterno, y con treinta días como mínimo en el caso del personal técnico. Recibido el aviso, la Empresa podrá prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo, pero, en tal caso, deberá abonarle lo que reste del mismo.

El incumplimiento de la obligación de aviso con la debida antelación, dará derecho a la Empresa para descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Art. 14. El contrato de trabajo podrá extinguirse por voluntad del trabajador y por voluntad de la Empresa, conforme a lo establecido en el contrato correspondiente o conforme a la normativa legal vigente en la materia.

CAPITULO V

Ascensos

Art. 15. La proporción normal entre las diversas categorías administrativas de Jefes y empleados, dentro del personal administrativo, vendrá determinada en función del siguiente baremo:

- Jefes de Departamento: 2,5 por 100 de la totalidad de la plantilla.
- Jefes de Sección: 6,5 por 100 de la totalidad de la plantilla.
- Jefes de Negociado: 9 por 100 de la totalidad de la plantilla.
- Oficiales de primera: 22 por 100 de la totalidad de la plantilla.
- Oficiales de segunda: 23 por 100 de la totalidad de la plantilla.
- Auxiliares: Resto.

Art. 16. Dentro de la escala administrativa, los ascensos de categoría se producirán en la siguiente forma:

Los Jefes de Departamento se designarán libremente por la institución entre el personal administrativo de la misma que ostenten la categoría de Jefe de Sección.

Los Jefes de Sección se designarán por concurso-oposición restringido entre los Jefes de Negociado de la institución.

Respecto al resto de las categorías laborales, sus ascensos se cubrirán siguiendo dos turnos alternos:

Uno, por concurso-oposición entre los empleados de la Mutualidad, y otro, por antigüedad, de tal forma que cubierta una vacante por oposición, la siguiente habrá de cubrirse por antigüedad.

En el caso de los ascensos por antigüedad, en el supuesto de que dos o más empleados hubiesen entrado el mismo día en la Mutualidad y, por consiguiente, tuviesen idéntica antigüedad, el ascenso se producirá por concurso de méritos entre estas personas.

La antigüedad decisoria en materia de ascensos, será la de permanencia en la categoría laboral inmediata inferior a la vacante a la que se acceda. Excepcionalmente, los Auxiliares que pertenezcan a la plantilla de la Mutualidad, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial segundo una vez hayan cubierto un periodo de cinco años en aquella categoría.

Art. 17. Excepcionalmente para aquellos supuestos que por razón de la especialización técnica de los trabajos a realizar personal de Ordenadores o Técnico de IBM, las vacantes o necesidades que se produjeran y no pudieran ser cubiertas con carácter inmediato por personal de la escala administrativa de igual o inferior categoría a la de la vacante, la Empresa podrá contratar, libremente, a la persona idónea para la realización de dichos trabajos, que se integrará en la plantilla de la Mutualidad con la categoría laboral de la vacante por él cubierta.

Art. 18. La designación de los Jefes de Departamento, se producirá por acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Gerencia de la Mutualidad.

Art. 19. Las oposiciones para ingreso en la Empresa o para ascenso en la categoría, se celebrarán ante un Tribunal que será presidido por el Presidente del Consejo de Administración o la persona en quien él delegue y en él actuarán como Vocales:

- a) Dos miembros del Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional», uno de los cuales habrá de ser, necesariamente, el Secretario de la Mutualidad.
- b) El Gerente de la institución.
- c) Un miembro del Comité de Empresa designado por el mismo.
- d) Un Asesor Jurídico de la institución, que actuará como Secretario del Tribunal, sin voto.

El Tribunal, a la hora de calificar las pruebas que se realicen, podrán recabar los asesoramientos técnicos que estime oportunos. Dichos asesores no tendrán voto en ningún caso.

El programa de las oposiciones se hará público junto con la convocatoria y entre ésta y el primer ejercicio de la oposición, deberá de mediar un mínimo de tres meses.

CAPITULO VI

Jornada laboral y descansos

Art. 20. La jornada laboral se ajustará a la normativa laboral vigente con respeto a los derechos adquiridos.

Art. 21. Dentro de cada semana laboral vacará un sábado el cincuenta por ciento del personal y el restante cincuenta por ciento el sábado siguiente, todo ello de tal manera que los distintos servicios de la institución funcionen normalmente en dicho día laboral.

Art. 22. No obstante iniciarse la jornada laboral a todos los efectos a las ocho treinta de la mañana, el personal gozará de un margen de diez minutos de cortesía para incorporarse a su puesto de trabajo, firmando o fichando en los controles de entrada.

La entrada después de transcurrido tal margen, se considerará retraso en la iniciación de la jornada laboral.

Art. 23. El personal gozará durante la jornada laboral, de un paréntesis de veinte minutos para tomar algún refrigerio. Los Jefes de Sección cuidarán de ordenar estos descansos de forma que las necesidades del servicio a su cargo se encuentren perfectamente atendidas.

Art. 24. Excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrán trabajarse horas extraordinarias, según establezcan las Leyes vigentes.

Art. 25. Además de las festividades señaladas por las disposiciones oficiales, se considerará como tal la de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro.

CAPITULO VII

Permisos, licencias, traslados y reducción de jornada

Art. 26. El personal tendrá derecho a licencia con sueldo por los días que a continuación se mencionan, en los casos que asimismo se indican:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Tres días naturales:

a) En el supuesto de fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa o hermanos del trabajador, estimándose el parentesco tanto por consanguinidad como por afinidad.

b) En caso de enfermedad grave del cónyuge o de cualquiera de los ascendientes o descendientes consanguíneos o afines, así como en el supuesto de alumbramiento de la esposa.

Cuando por los motivos expuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia en que resida, la licencia será de seis días en los casos de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador y de cuatro días en los demás casos.

— Dos días naturales en el supuesto de traslado del domicilio habitual.

— Diez días como máximo al año para atender asuntos inaplazables, que será necesario justificar ante la Empresa.

— El tiempo que sea necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El tiempo necesario en los trabajadores que ostenten cargos representativos para cumplir funciones de carácter sindical relativas a los problemas de la Empresa, siendo necesaria la existencia de la correspondiente citación o convocatoria y la justificación del periodo de licencia.

Art. 27. Con independencia de las licencias señaladas en el artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público. Pero en el supuesto de que el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento de un deber público o desempeño de cargo de tal naturaleza, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Art. 28. El trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a una licencia de hasta tres meses sin retribución salarial. Este derecho sólo podrá ejercitarse una sola vez cada dos años. En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, para tener derecho a esta licencia no será necesaria la antigüedad laboral mencionada ni el transcurso de los dos años citados, pero su duración vendrá condicionada por el mantenimiento de la situación de gravedad con el límite de tres meses en todo caso.

Art. 29. Las licencias o permisos retribuidos no podrán deducirse del período anual de vacaciones.

Art. 30. La mujer trabajadora, en caso de parto, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por un tiempo máximo de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada norma, en media hora y con idéntica finalidad. A estos efectos la lactancia se entenderá en sentido genérico, abarcando dicho concepto tanto la lactancia natural como la artificial.

Art. 31. El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de aquélla, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Art. 32. El personal de «Previsión Sanitaria Nacional» que hubiese ingresado en la institución con anterioridad al 1 de junio de 1980 y figure inscrito en la plantilla de la Organización Médica Colegial, podrá solicitar a través del Consejo General de Colegios Médicos y previa autorización del Consejo de Administración de Previsión Sanitaria Nacional, su traslado a dicha Organización Médica.

CAPITULO VIII

Servicio militar y excedencias

Art. 33. El personal que se incorpore al servicio militar tendrá derecho, a su regreso, a ocupar un puesto en la Empresa con la misma categoría profesional que anteriormente tenía.

Si durante la prestación de dicho servicio el productor afecto al mismo pudiera asistir al trabajo, su prestación laboral será retribuida en función de las horas trabajadas, a no ser que sus obligaciones militares le permitan acudir al trabajo durante media jornada, en cuyo caso tendrá derecho a percibir íntegramente la remuneración que le corresponda.

El precio de la hora de trabajo vendrá determinado por el cociente que resulte de dividir el salario que, conforme a su categoría y condiciones personales, corresponde percibir al trabajador, por la media de horas trabajadas mensualmente en la Empresa en jornada laboral normal.

En todo caso, el personal durante la prestación del servicio militar percibirá de la Empresa el importe de las pagas de julio y diciembre al mismo tiempo que el resto de los trabajadores de la Mutualidad.

El transcurso de treinta días naturales desde la terminación del servicio militar activo sin que el trabajador solicite su reincorporación a su puesto de trabajo en la Empresa, implicará la resolución del contrato de trabajo.

Art. 34. Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntarias y forzosas, sin que ninguna de ellas dé derecho a sueldo, mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Excedencia forzosa será aquella que venga impuesta al empleado como consecuencia de su nombramiento para cargos políticos, en virtud de designación oficial y su duración vendrá determinada por la de la situación que la origina.

Excedencia voluntaria será aquella que venga solicitada por el empleado, en virtud de circunstancias personales y se conceda por la Empresa.

Art. 35. El trabajador con antigüedad al menos de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 36. Antes de expirar el plazo de excedencia del personal que se encuentre en tal situación, deberá solicitar su reingreso, que no se llevará a cabo en tanto no se produzca una vacante en la categoría que ostentaba al ser declarado excedente y no exista personal en situación de excedencia forzosa en la misma categoría profesional.

Art. 37. El transcurso del término de la excedencia voluntaria sin solicitud de reingreso por parte del personal en esta situación implicará resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

Art. 38. En la excedencia forzosa, el transcurso de un término de treinta días naturales desde que hubiera cesado la causa de la misma, sin que el personal excedente hubiera manifestado su deseo de reincorporarse a su puesto laboral, impli-

cará resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

Art. 39. Durante el tiempo de excedencia voluntaria, el personal en esta situación no podrá dedicarse a actividades competitivas de la actividad ejercida por «Previsión Sanitaria Nacional».

Art. 40. Los trabajadores de la institución tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender los cuidados de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. En el supuesto de que el padre o la madre del hijo nacido trabajasen, bien en la Mutualidad, bien en otra empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 41. La petición de excedencia a que se refiere el artículo anterior, habrá de realizarse en el plazo de los treinta días naturales siguientes al parto.

Art. 42. Los trabajadores que vinieren disfrutando de la situación de excedencia objeto del artículo 40, que tuvieren un nuevo hijo, tendrán derecho, si lo solicitasen, a un nuevo período de excedencia por tal motivo, que en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

Art. 43. Todo trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o por accidente de trabajo, tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo mientras dure o permanezca dicha situación o hasta que por la Seguridad Social se le declare en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez. Asimismo y mientras permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, la Mutualidad completará las cantidades que reciba el trabajador de la Seguridad Social, de tal manera que perciba éste el 100 por 100 de su salario, como si se encontrase en activo.

CAPITULO IX

Disciplina en la Empresa

Art. 44. Con el fin de estimular al personal y como consecuencia de su buen comportamiento, disciplina, celo en el trabajo, así como cualquier otra clase de acción meritoria, la Empresa establece los siguientes tipos de premios:

- 1.º Felicitación por escrito anotada en su expediente personal.
- 2.º Premio en metálico, en concepto de gratificación, por una sola vez.
- 3.º Permisos retribuidos.

Art. 45. La concesión de estos premios será competencia del Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional», a propuesta del Gerente de la Entidad, con el asesoramiento del Comité de Empresa.

Art. 46. Toda acción u omisión voluntaria del trabajador contra la disciplina de la Empresa, será considerada falta laboral. En atención a su trascendencia, las faltas laborales se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Art. 47. Son faltas leves:

- 1.º La falta de diligencia en el desempeño de cualquier misión que se le confie, cuando de ella no dimane perjuicio para la Empresa.
- 2.º La falta de consideración mutua entre el personal, siempre que no dé lugar a discusión acalorada.
- 3.º La falta de atención a las instrucciones dadas, cuando por su importancia no causen perjuicios.
- 4.º Los pequeños descuidos en la conservación del material, siempre que no produzcan quebranto económico a la Empresa.
- 5.º La falta de aseo y limpieza personal.
- 6.º La falta de puntualidad de una a tres veces dentro del mes, sin la debida justificación.
- 7.º La no comunicación a la Empresa de los cambios de residencia o domicilio.
- 8.º La falta al trabajo una vez al mes sin causa justificada.
- 9.º Abandonar el trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
10. No notificar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta al trabajo, la razón de su ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
11. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada, siempre que no produzcan escándalo.
12. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Art. 48. Son faltas graves:

- 1.º Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante el período de un mes.
- 2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando, como consecuencia de la misma, causen perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u ocultación maliciosa de tales datos, será considerada como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, del tipo que sean, durante la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo; si de ello se derivase quebranto notorio de la disciplina o derivase perjuicio manifiesto para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro operario en el trabajo, firmando o fichando por él.

7.º Realizar, sin el oportuno permiso de Dirección, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8.º El empleo de material de la Empresa para usos propios, aun fuera de la jornada de trabajo.

9.º Las discusiones con los compañeros en forma escandalosa en el centro de trabajo, alterando la tranquilidad y el orden que debe imperar en los mismos, siempre que no se pronuncien injurias, ni se realicen actos injuriosos para todos o algunos de los compañeros.

10. La falta de atención a las instrucciones dadas o la negligencia en el cumplimiento de una misión de la que se derive perjuicio para la Empresa. Si tal perjuicio fuera valorable económicamente, además de la sanción impuesta, el productor vendrá obligado a indemnizar a la Empresa de las consecuencias de sí mismo. Si el importe del daño o perjuicio excediera de 2.500 pesetas, la falta tendrá concepción muy grave.

11. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas falsas o inexistentes, que se considerará falta muy grave si la falsedad u ocultación maliciosa revistieran trascendencia para el orden y la disciplina o causaran trastornos a la Empresa, de cualquier índole.

12. La reincidencia en la falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses, habiendo mediado la correspondiente sanción o amonestación por escrito.

Art. 49. Se considerarán faltas muy graves:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante seis meses, o más de veinte durante el periodo de un año.

2.º La falta de asistencia al trabajo más de cuatro días al mes, sin causa justificada.

3.º El robo y hurto, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias del mismo o durante algún acto de servicio en cualquier otro lugar.

4.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en el material, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la Empresa. El importe de tales daños serán reclamables al trabajador, al margen de la sanción que correspondiera.

5.º La condena por delito de robo, hurto, apropiación indebida, estafa, falsedad o malversación cometida fuera de la Empresa así como cualquier clase de delito que pueda implicar pérdida de confianza de ésta respecto del productor.

6.º La embriaguez durante la jornada de trabajo, aunque se hubiera contraído fuera de la misma.

7.º Violar el secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos reservados a la Empresa, comunicando su contenido total o parcialmente a elementos extraños a la misma.

8.º Trabajar para otra Empresa de la misma actividad sin autorización de la propia o dedicarse a cualquier labor cuando se halle de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

9.º La blasfemia o cualquier acto que quebrante las más elementales normas de moralidad y de convivencia entre personas.

10. Los malos tratos de palabra, obra y falta de respeto y consideración a los Jefes y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de quien tenga responsabilidad y mando, tendrá esta misma concepción.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo. Se entenderá que existe dicha disminución, cuando la labor realizada sea inferior en un 20 por 100 a la de cualquiera de los empleados de la sección a que pertenezca el trabajador.

12. Las riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.

13. La admisión de comisiones o regalos de cualquier clase por parte del personal como consecuencia de compras, ventas realizadas a terceros y procedentes de los mismos, siempre y cuando no medie consentimiento de la Empresa.

14. La falta de aseó, cuando se hubiera llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

15. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad sin tomar ninguna medida en orden a una sustitución por persona capaz y competente.

16. La reincidencia, dentro del mismo año, en faltas graves.

17. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Art. 50. Las sanciones se clasificarán en función de la falta cometida:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

4. Disminución de uno o dos días de las vacaciones graciables o «puentes» que pudieran concederse al resto del personal.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a la categoría superior o concurrir a las oposiciones que a tal fin se convoquen.

3. Disminución o pérdida total de las vacaciones graciables que pudieran concederse al resto del personal.

C) Por faltas muy graves:

1. Pérdida total de antigüedad.

2. Pérdida total y definitiva de la categoría laboral con clasificación en la inferior a la que se ostentaba.

3. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

4. Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

5. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.

6. Despido.

Art. 51. Independientemente de la sanción laboral, si la falta cometida pudiera constituir delito o falta penal, se denunciará a los Tribunales de Justicia a los fines correspondientes.

Art. 52. La notificación de la sanción en los casos que proceda, se realizará por escrito, conforme a trámites establecidos en las disposiciones vigentes en la materia.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 53. El pago de los salarios se efectuará mensualmente antes del último día hábil del mes. El trabajador, junto con el salario, percibirá una copia de la nómina en la que se especificarán las partidas integrantes de las cantidades devengadas por el descuento efectuado y periodo de tiempo que comprende dicha liquidación de haberes.

Art. 54. La retribución de los empleados de la Empresa será la que en cada momento se establezca por las disposiciones vigentes en la materia y en los Convenios Colectivos que se pacten.

Art. 55. Las posibles modificaciones futuras de los salarios podrán absorber y compensar las mejoras que hubieran podido concederse o pactarse individualmente.

Art. 56. Serán de cuenta del trabajador todas las cargas fiscales y de Seguridad Social que por disposición legal o reglamentaria le corresponda satisfacer.

Art. 57. El personal de «Previsión Sanitaria Nacional» que hubiera ingresado o cesado durante el transcurso del año, percibirá tanto el importe de las pagas extraordinarias periódicas establecidas como el de las gratificaciones extraordinarias que para todo el personal se concedan, en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Igual proporción se aplicará al personal que solicite la excedencia durante el año, o el que disfrute de permiso o licencia sin sueldo.

Art. 58. Además de las gratificaciones extraordinarias previstas establecidas para los meses de julio y diciembre, el personal de «Previsión Sanitaria Nacional» percibirá con carácter fijo, otras cuatro gratificaciones extraordinarias durante los meses de febrero, abril, junio y septiembre, equivalentes a una mensualidad.

Art. 59. Independientemente de lo anterior, el Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional», podrá acordar con carácter extraordinario, durante el transcurso del año, aquellas gratificaciones para todo el personal que considere oportuno y en la cuantía que estime conveniente.

Dichas gratificaciones tendrán carácter graciable y no supondrán precedente alguno.

Art. 60. Los empleados de la institución podrán solicitar anticipos hasta un máximo de seis meses de sueldo, para hacer frente a los gastos extraordinarios justificados que puedan tener. Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante entregas que no podrán exceder, como máximo, del 10 por 100 de las sucesivas remuneraciones que perciban, calculándose dicho tanto por ciento en función del salario a la fecha de la concesión del anticipo.

Art. 61. Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán sobre su salario las compensaciones que en cada momento determine la legislación o el Convenio Colectivo vigente, todo ello con independencia del reembolso de los gastos justificados y proporcionados a la misión que realicen con motivo de la misma.

Art. 62. El salario se satisfará en moneda de curso legal mediante talón bancario u otra modalidad similar, a través de entidades de crédito o de Cajas de Ahorro.

Art. 63. En caso de fallecimiento de un empleado en activo, la Organización abonará tantas mensualidades del sueldo como años completos le hubiere servido, con el tope mínimo de tres mensualidades y el máximo de veinte, siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan: Viuda/o, hijos legítimos o naturales reconocidos, hermanos huérfanos que estuviesen a su cargo o padres pobres, sexagenarios o incapacitados, siempre y cuando que habiten en su propio domicilio con una antigüedad mínima de un año. Los

hijos o hermanos sólo tendrán derecho en el caso de que sean menores de veintidós años y no estén colocados ni cobren retribución alguna, o cuando excediendo de dicha edad, sean inútiles para el trabajo.

CAPITULO XI

Premios de antigüedad

Art. 64. Al personal que viene prestando con carácter fijo sus servicios a «Previsión Sanitaria Nacional», se le reconoce el derecho al incremento de su salario por antigüedad en razón de un 10 por 100 del salario base por cada trienio, con las limitaciones establecidas legalmente.

Art. 65. El derecho al aumento de salario por antigüedad, se establece en función de la duración de un período de tiempo determinado, al margen de todo ascenso en la categoría laboral, que no implicará interrupción en dicho cómputo temporal.

Art. 66. El ascenso en la categoría determinará la conservación de los aumentos obtenidos por antigüedad, cuyo importe habrá de calcularse sobre el salario base correspondiente a la nueva categoría, con las limitaciones establecidas legalmente.

CAPITULO XII

Horas extraordinarias

Art. 67. La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y su aceptación o denegación es libre para los trabajadores, salvo caso de fuerza mayor o urgencia probada.

Art. 68. Serán consideradas horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida en el artículo 21, no pudiendo exceder éstas de dos horas al día, quince al mes y cien al año, salvo casos de urgencia y necesidad.

Art. 69. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las normas que establezca la legislación o los Convenios Colectivos que se ocupen de esta materia, cuya cuantía no podrá ser inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

CAPITULO XIII

Vacaciones

Art. 70. Los trabajadores de «Previsión Sanitaria Nacional» cuya prestación de servicios sea superior a un año, computado desde el uno de enero al 31 de diciembre, tendrán derecho a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales. Dicho período de vacaciones en ningún caso podrá ser sustituido por compensación económica.

Art. 71. Los trabajadores de la Mutuality cuya prestación de servicios sea inferior a un año computado en la forma establecida tendrán derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo de dicha prestación.

Art. 72. El momento de disfrute de las citadas vacaciones o la división en dos períodos del tiempo establecido se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Mutuality y a falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa laboral o Convenios Colectivos sobre planificación anual de vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

a) La Mutuality podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

b) La Mutuality, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

En el supuesto de establecerse turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Art. 73. El calendario de vacaciones se establecerá de tal forma que el trabajador conozca las fechas correspondientes a su disfrute al menos dos meses antes del comienzo del mismo.

Art. 73-bis. Además de las vacaciones objeto de la regulación anterior, los trabajadores de «Previsión Sanitaria Nacional» disfrutarán de un período de vacaciones de siete días naturales coincidiendo con las fiestas de Navidad y de otro período de siete días naturales con ocasión de Semana Santa.

Durante el transcurso de dichas vacaciones, se constituirán turnos de guardia, formado por el 50 por 100 del personal, al objeto de que ninguno de los servicios de la Mutuality quede desatendido. En ausencia de voluntarios, el turno de guardia se designará por sorteo o directamente por la Gerencia de la Empresa.

El personal de turno de guardia, disfrutará de las vacaciones concedidas al resto del personal al término de aquéllas.

CAPITULO XIV

Fondo Social

Art. 74. Se establece la existencia de un Fondo social, cuya cuantía económica vendrá determinada por el Consejo de Administración de la Mutuality al 31 de diciembre de cada año.

Art. 75. El patrimonio económico del referido fondo se depositará en la Entidad bancaria que al efecto se determine por el Consejo de Administración, en cuenta especial denominada «Fondo Social de Previsión Sanitaria Nacional, Mutuality de Previsión Social», y de cuyo saldo podrá disponer conjuntamente el Tesorero y el Secretario de la Mutuality.

Art. 76. La administración del Fondo incumbirá a una Comisión constituida por el Tesorero, el Secretario y el Gerente de la Mutuality y un representante del Comité de Empresa, designado por el mismo.

Art. 77. El referido Fondo social estará destinado, además de a cualquier fin de carácter social que determine el Comité de Empresa y la Comisión de Administración del Fondo, en reunión conjunta, al pago de las cuotas del Seguro Colectivo de Vida de los trabajadores de la Mutuality, la concesión de becas de estudio a dichos trabajadores o a los hijos de ellos dependientes y a la concesión de ayudas económicas a empleados enfermos o que tengan a su cargo a personas minusválidas físicas o psíquicas, sin que la enumeración realizada tenga carácter prioritario o exhaustivo.

Art. 78. La cuantía económica para proveer el Fondo Social será fijada cada año por el Consejo de Administración. De dicho Fondo, dispondrá una Comisión formada por el señor Tesorero, el señor Secretario, el señor Gerente y un representante del Comité de Empresa.

CAPITULO XV

Formación Profesional

Art. 79. Con el fin de promover los conocimientos culturales y profesionales de los trabajadores de «Previsión Sanitaria Nacional», se establecen bolsas de estudios que se concederán, previa su solicitud del Fondo social de la Mutuality, en la cuantía y conforme a las condiciones que anualmente se determinarán en la forma establecida en el artículo 78.

Art. 80. «Previsión Sanitaria Nacional» costeará por su cuenta los estudios que en materia de seguros quisieran realizar sus productores en la Escuela Profesional de Seguros, en tanto en cuanto demuestren aprovechamiento en los mismos.

Se entenderá que este aprovechamiento no se produce cuando el cursillista fuese suspendido dos veces en los exámenes correspondientes de final de curso o no se presentase en dos ocasiones a dicha convocatoria.

Art. 81. Supuesto de obtener como consecuencia de los estudios referidos en el artículo precedente la certificación acreditativa de haber aprobado los cursos de Grado Superior en las Escuelas Profesionales de Seguros, se otorgará al trabajador, si su categoría laboral fuese inferior a la de Jefe de Negociado, un plus extrasalarial de un 10 por 100 sobre el sueldo base que disfrute en el momento de la obtención de dicho certificado.

Si, con posterioridad a la obtención del certificado, el trabajador ascendiera en su categoría laboral, el plus se calculará sobre el salario base de la nueva categoría, salvo que ésta fuese la de Jefe de Negociado u otra superior, en cuyo caso el plus se calculará sobre el salario base de la categoría inmediata inferior a la de Jefe.

CAPITULO XVI

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 82. La actuación de la Empresa y de su personal en esta materia, se ajustará a las normas previstas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, en la Orden de 9 de marzo de 1971 y a cualquier otra disposición de carácter general que se ocupe de esta materia.

Art. 83. A tal fin se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo conforme a las normas de la referida Orden, cuya finalidad, aparte de las señaladas reglamentariamente, será de las referidas disposiciones.

Art. 84. Será obligación de la Empresa el tener los locales de trabajo en perfectas condiciones de higiene y limpieza, que a su vez será respetada por el persona, quien vigilará por sí el mantenimiento de tales condiciones.

Art. 85. Cualquier situación o actitud que pudieran atentar contra la higiene o seguridad laboral, deberá ser puesta en conocimiento inmediato del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para que éste adopte las medidas y realice las sugerencias a la Empresa que considere oportunas.

CAPITULO XVII

Servicio Médico de Empresa

Art. 86. «Previsión Sanitaria Nacional» tendrá constituido un Servicio Médico de Empresa conforme a las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 87. Será misión de tal Servicio la atención médica del personal al servicio de la Institución, incluido el control y atención de las enfermedades que padecieren o pudieran padecer.

Art. 88. Será necesario, con carácter previo ingreso en «Previsión Sanitaria Nacional», un reconocimiento médico, que se repetirá periódicamente conforme determinen las disposiciones vigentes, de modo que cada trabajador tenga una ficha en que conste su historial médico desde el ingreso en la Empresa.

Art. 89. Será también misión del Servicio Médico el asesoramiento del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la vigilancia del cumplimiento de las normas que se dispongan en la materia, con obligación de denunciar las deficiencias que observe al referido Comité.

CAPÍTULO XVIII

Disposiciones finales

Art. 90. La presente normativa podrá modificarse en virtud de disposiciones de carácter legal o reglamentario o por vía de Convenio Colectivo. En tanto esto no se produzca, se mantendrá como derecho supletorio, en aquello que no contradiga lo establecido en esta norma de carácter interno, lo dispuesto en el Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de agosto de 1948.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9194

RESOLUCION de 9 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Zaragoza, sobre autorización, declaración de utilidad pública en concreto y aprobación del proyecto de ejecución de instalación eléctrica de alta tensión, línea a 15 KV., Ariza-Monreal de Ariza-Torrehermosa, de E. R. Z. (A. T. 239/80).

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía a petición de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», con domicilio en Zaragoza, calle San Miguel, número 10, solicitando autorización, declaración en concreto de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución de línea eléctrica, situada en los términos municipales de Ariza, Monreal de Ariza y Torrehermosa, destinada a atender la distribución eléctrica en la zona, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en los capítulos III y IV del Decreto 2617/1966, capítulo III del Decreto 2619/1966; Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Eléctricas Reunidas Zaragoza, S. A.», la instalación de referencia.

Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas mencionadas, a los efectos señalados en la Ley 10/1968, sobre expropiación forzosa, y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1968.

Aprobar el proyecto de ejecución de las instalaciones, cuyas principales características son las siguientes:

Origen: Línea de circunvalación de Ariza.

Final: E. T. «Torrehermosa».

Longitud: 13.357,65 metros.

Recorrido: Términos municipales de Ariza, Monreal de Ariza y Torrehermosa.

Tensión: 15 KV.

Conductores: Uno.

Circuitos: 3 de LA-56.

Apoyos: Hormigón y metálicos.

Esta resolución se dicta en las condiciones alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1968, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Zaragoza, 9 de marzo de 1981.—El Delegado provincial, A. Rodríguez Bautista.—833-D.

9195

RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza a la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.», el establecimiento de la variante de la transformación a 220 KV. de la línea a 132 KV. «San Baudilio-Seat», y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Barcelona, a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, número 132, solicitando autorización para el establecimiento de la variante de la transformación a 220 KV de la línea a 132 KV. «San Baudilio-Seat», y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre ex-

propiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto autorizar a «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.», el establecimiento de la variante de la transformación a 220 KV. de la línea a 132 KV. «San Baudilio-Seat» (tramo San Baudilio, apoyo número 27) entre los apoyos 1 a 4 en el término municipal de San Baudilio. La línea es aérea, trifásica, de 0,455 kilómetros de longitud, con dos circuitos de 220 KV. de 200 MVA. cada uno, con cable «Cardinal» de 546,06 milímetros cuadrados de sección y cable de tierra «Alumoweld», de 58,56 milímetros cuadrados de sección, sustentada sobre apoyos metálicos de celosía.

La finalidad de la variante es la de cumplir con el condicionado impuesto por la Jefatura Provincial de Carreteras para que el apoyo número 3 de dicha línea se situara a una distancia de la carretera C-245 superior a vez y media su altura.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1968, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio, mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto de 20 de octubre.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 16 de marzo de 1981.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en Barcelona.

9196

RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza la reforma y ampliación de la subestación «Monzón» y construcción de nuevo parque de 220 KV. con T. R. de 60 MVA., 220/110/25 KV., en el término municipal de Monzón, solicitada por «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.».

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Huesca, a instancia de «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.» (HECSA), con domicilio en Barcelona, calle Archs, 10, solicitando autorización para la reforma y ampliación de la subestación «Monzón» y construcción de un nuevo parque, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto autorizar a «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.» la reforma y ampliación de la subestación «Monzón» de 110 KV., y construcción de nuevo parque de 220 KV. con T. R. de 60 MVA., 220/110/25 KV., en el término municipal de Monzón (Huesca).

La finalidad es mejorar la continuidad en el servicio que se efectúa desde la subestación «Monzón» a los abonados de su zona de alimentación.

Completará la instalación los equipos de protección, medida y maniobra correspondientes.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 16 de marzo de 1981.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía de Huesca.

9197

RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica a 380 KV. con origen en la subestación de «Soto de Ribera», y final en la de «Tabiella» de «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima».

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Oviedo, a instancia de «Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A.» con domicilio en plaza de la Gesta, número 1, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas y Ley de 24 de noviembre de 1939;

Resultando que contra la solicitud formulada por la referida Empresa, presentaron escritos de oposición don José Tuñón Bázana y don Angel Valentín Álvarez Vaquero, como Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ribera de Arriba (Oviedo), manifestando don José Tuñón Bázana que, habida cuenta del abanico de líneas existentes en la zona, en torno a la subestación, era sin duda absurdo ampliarla ahora; que, dada la proximidad