

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

19992 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 6 de mayo de 1985, de la Dirección Provincial de Cáceres, por la que se modifican Centros públicos de Educación General Básica y Preescolar en esta provincia.*

Padecido error en la inserción del anexo a la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 191, de fecha 10 de agosto de 1985, página 25442, se rectifica en el sentido de que donde dice: «Municipio: Cáceres. Localidad: Cáceres. Código de Centro: 10000919. Denominación: Colegio Público: La Hispanidad. Composición resultante: 17 mix. E.G.B., 1 de párvulos, 1 mix. E.E. y 1 Dirección S.C.», debe decir: «Composición resultante: 17 mix. E.G.B., 4 de párvulos, 1 mix. E.E. y 1 Dirección S.C.».

19993 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 15 de mayo de 1985, de la Dirección Provincial de Salamanca, por la que se modifican Centros públicos de Educación General Básica.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 198, de fecha 19 de agosto de 1985, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el anexo, página 26156, donde dice: «Municipio de Babilafuente. Localidad: Babilafuente. Código de Centro: 37000976», debe decir: «Municipio: Babilafuente. Localidad: Babilafuente. Código de Centro: 37000796».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19994 *RESOLUCION de 5 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.990 la bota de seguridad marca «Jana», modelo 115-A, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del referido calzado, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jana», modelo 115-A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono Renocal, 52, apartado 52, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.990, 5 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 5 de julio de 1985.—El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19995 *RESOLUCION de 11 de septiembre 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 del INSERSO y por las Centrales Sindicales CC. OO. y UGT, el 18 de julio de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 19 de julio de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, según dispone 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 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXTINGUIDO INAS E INTEGRADO EN EL INSERSO POR DECRETO 530/1985, DE 8 DE ABRIL, CON VIGENCIA PARA EL AÑO 1985

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio

Artículo 1.º *Representación.*—Las partes que han concertado el presente Convenio son las siguientes:

1.º Representación de la Administración.—Constituida por representantes del INSERSO y del extinguido Instituto Nacional de Asistencia Social, cuyas unidades han sido integradas en el INSERSO, de conformidad con lo preceptuado en la Disposición adicional tercera y Disposición transitoria segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril.

2.º Representación de los trabajadores.—Constituida por los trabajadores del extinguido Organismo INAS, pertenecientes a las distintas Centrales Sindicales en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito funcional, personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre el INSERSO y los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la totalidad de los Centros que a la entrada en vigor del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, estaban adscritos al INAS, y no han sido transferidos a las Comunidades Autónomas.

Art. 3.º *Periodo de 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 1985. No quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación a partir del 1 de diciembre de 1985.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

Art. 4.º *Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia.*—Como Organismo de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del mismo. Dicha Comisión estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes, distribuidos la representación de los trabajadores por cinco miembros de UGT, dos de CC. OO. y dos de Independientes. Se reunirá una vez al trimestre, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia previo acuerdo de las dos partes, a petición razonada de una de ellas. Asimismo podrá consultar con la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia, prevista en el Acuerdo Marco aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

Las funciones de dicha Comisión serán:

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

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponden al INSERSO, a través de los Organos y Centros Directivos competentes en cada caso, con observancia de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités de Empresa.

Se crearán en el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» los Organos que posibiliten la democratización de los Centros.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 6.º *Procedimiento de provisión de vacantes.*—La edad mínima de admisión se fija a los dieciséis años. La contratación, con arreglo a las necesidades a cubrir, se realizará por la Dirección del INSERSO.

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.

Art. 7.º *Sistema de contratación y selección de personal.*

1.º *Publicidad de las vacantes.*—Todas las vacantes de puestos de trabajo, tanto de nueva creación como aquellos que se produzcan por quedar desiertos, serán anunciadas durante diez días, como mínimo, en la totalidad de los Centros de la provincia respectiva, dándose comunicación a los Comités de Empresa.

La falta de comunicación dará lugar a la nulidad de la convocatoria.

2.º *Sistema de cobertura.*—Se crea un Organismo Seleccionador, del que formará parte:

Cuatro representantes del INSERSO.

Dos representantes de los trabajadores, uno de igual o superior categoría a la plaza vacante, elegidos por el Comité o Delegado de Personal.

Una persona designada por el INSERSO entre las Direcciones de los Centros donde se produzcan las vacantes.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Traslados.
- 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 origen. 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.

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

c) *Ascensos y nuevas contrataciones:*

1. Cuando la vacante no se cubriese por el procedimiento anterior, el INSERSO 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.

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

Para la promoción profesional entre el personal fijo del INSERSO, se reservarán en turno restringido un 50 por 100 de las vacantes que se produzcan entre los niveles del 1 al 2, y un 50 por 100 de las vacantes que se produzcan entre los niveles del 3 al 5.

3. La provisión del puesto de trabajo de Director en cualquiera de los Centros se realizará por la Dirección del INSERSO, con facultad plena para proceder a su libre designación, bien entre personal fijo o de nueva contratación, sin someterse a procedimiento alguno, dando cuenta del nombramiento al Comité de Empresa.

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

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

6. Se acuerda elaborar, en plazo de tres 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.

Art. 8.º *Modalidades de contratación.*—La Dirección del INSERSO podrá nombrar en casos de urgencia y necesidad, personal interino, temporero, a tiempo parcial, y cuantas otras modalidades permita la legislación vigente sobre contratación, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—El periodo 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.

Art. 10. *Permutas.*—Podrán concederse permutas entre trabajadores cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

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

En el plazo de cinco años a partir de la confesión 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 VI

Clasificación profesional

Art. 11. *Categorías y niveles profesionales.*

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 INSERSO a reservar una plaza al ausente.

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

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

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

A partir de la entrada en vigor de este Convenio no se harán contratos de internado para ninguna categoría profesional, excepto en supuestos excepcionales y debidamente justificada su necesidad.

El personal que se encuentre en la situación de interno conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

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

Categorías y niveles profesionales.—Son los que figuran incorporados en la tabla salarial anexa al Convenio.

Art. 12. Trabajo de superior e inferior categoría.

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

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

b) Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para la que fue contratado, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del INSERSO, 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, previo conocimiento del Comité o Delegados de Personal. La orden de realización de dichos cometidos será notificada por escrito al trabajador afectado, haciendo constar las jornadas de trabajo aproximadas en las que debe realizar dichas funciones y la causa que lo provoca.

Art. 13. **Ascensos.**—Se ajustará al procedimiento regulado en el artículo 7.º, 2. apartado c), del presente Convenio Colectivo.

Art. 14. **Escalafones y plantillas.**—El INSERSO 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 INSERSO; el personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

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

CAPITULO VII

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 15. **Estudios académicos y de formación profesional y cursos de capacitación profesional.**—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de Formación Profesional en el propio INSERSO 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 resulte 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 INSERSO 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 relacionados con el trabajo habitualmente desempeñado, tendrá derecho, siempre que no cause perjuicio a sus compañeros, a:

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

El INSERSO 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 trabajadores 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 VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 16. El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será como máximo de mil setecientos treinta y cinco horas anuales.

La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros que por razones del servicio no se pueda, la jornada 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.

De 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.

Art. 17. **Horario, turnos y horarios especiales.**—El INSERSO, 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.

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 y organizativas deban hacerse turnos rotativos, los trabajadores que los 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.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo tendrán un día libre cada quince días, aparte del descanso reglamentario correspondiente. Ese día de descanso se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las necesidades del Centro, y en relación con el artículo 16 y el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 18. **Calendario laboral.**—Regirá el calendario laboral establecido por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con carácter general para aquellos Centros o Unidades administrativas que por su finalidad asistencial no sea necesaria la atención continuada a los asistidos durante todos los días del año, en que hay que establecer el sistema de turnos previsto en el artículo 17.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 19. **Vacaciones anuales.**—El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría.

Art. 20. En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Art. 21. 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.

Art. 22. Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período cierre algún Centro, el personal adscrito a él disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Art. 23. 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.

Art. 24. En el supuesto de ausencia máxima de asistidos, los Centros mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de los asistidos que permanezcan en los mismos, quedando el resto del personal laboral franco de servicio.

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

Art. 25. **Permisos retribuidos.**—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos 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 cuatro días.

c) Un 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 diez 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 seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar 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.

Art. 26. *Licencias no retribuidas.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 27. *Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.*—En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, el INSERSO incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

1. Hasta el 100 por 100 en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, cualquiera que fuere su causa.

2. Con un 40 por 100 para completar hasta el 100 por 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 por 100 independientemente del número de días que dure la baja.

3. Con un 25 por 100 en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

CAPITULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 28. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 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:

- Cumplimiento del servicio militar.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador.
- Enfermedad una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

2. 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 aquella sin derecho a percibo de retribución alguna.

3. Durante el tiempo que un trabajador se encuentre prestando el servicio militar o equivalente percibirá el 50 por 100 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.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores con un año como mínimo de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo a contar desde la fecha de 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.

Art. 30. *Excedencia forzosa.*—1. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La excedencia, tanto forzosa como voluntaria, se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna del INSERSO mientras dure, quedando extinguido con carácter definitivo el derecho al uso de vivienda para el trabajador que viniera disfrutando de vivienda.

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

Art. 31. *Reincorporaciones.*—El trabajador en situación de excedencia y antes de que expire el período máximo concedido podrá solicitar el reintegro en la forma prevista en el artículo 7.º, segundo, a), de este Convenio.

Art. 32. *Supuestos de extinción del contrato de trabajo.*—Son los contemplados en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 33. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

El interesado acudirá 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.

Art. 34. *Graduación de las faltas y sanciones.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 35. *Faltas leves:*

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

Art. 36. *Faltas graves:*

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 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.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad u accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 37. Faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes o durante veinte días al trimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- g) Las reincidencias en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Art. 38. Sanciones:

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

- a) Por faltas leves:
1. Amonestación por escrito.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
 2. 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:
1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 2. Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
 3. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 4. Despido.

Art. 39. 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.

Art. 40. 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.

Art. 41. Prescripción y cancelación.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido 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.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 42. 1. El INSERSO 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 1971 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.

2. 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.

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

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

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 43. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

1. Salario base.
 2. Complementos salariales:
- 2.1 Personales.
 - 2.2 De puesto de trabajo.

Art. 44. 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.

Art. 45. Retribuciones salariales básicas.—El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendiéndose como la parte de la retribución del trabajador fijo como unidad de tiempo, será como el que para cada categoría profesional figura en el anexo de este Convenio.

Art. 46. Complementos salariales.—Son los definidos en el artículo 5.º del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

El complemento de nocturnidad será del 25 por 100 del salario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 47. Percepciones no salariales.—No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, sus pensiones o despidos.
- d) La manutención en los Centros del personal que goce de este beneficio, en la forma prevista en el artículo 55 del presente Convenio.

Art. 48. Horas extraordinarias.—Se reputarán como tales las que excedan del número de horas pactado como máximo en el artículo 16 del presente Convenio.

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

Art. 49. Salario hora.—Consistirá en el resultado de dividir, en cómputo anual, el salario base, más los complementos personales y de puesto de trabajo, por el número de horas establecido como máximo en el artículo 16 del presente Convenio.

Art. 50. Indemnizaciones por razón del servicio.—Los trabajadores que por necesidades del INSERSO tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 3.195 pesetas por día en territorio nacional y 8.520 pesetas por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a su mitad 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 sólo realiza fuera una de las dos comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta del INSERSO, que vendrá obligado a facilitar billetes 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 INSERSO, 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 INSERSO.

El desplazamiento y asistencia a las reuniones por negociación del Convenio dará derecho a los representantes sindicales a la

indemnización de 639 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 INSERSO, con los requisitos en ellos establecidos y con la aportación, en su caso, del original del billete utilizado.

Art. 51. *Formas de pago y liquidación.*—La remuneración devengada por los trabajadores podrá ser abonada por el INSERSO en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia bancaria en las cuentas personales de los trabajadores en Entidades bancarias u otra modalidad de pago.

Art. 52. *Complementos de antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor está reflejado en el anexo 2 del Convenio, hasta un máximo de diez trienios, que se fija como tope para todas las categorías.

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

Primera.—La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comenzó a prestar servicios en el INAS, hoy INSERSO.

Segunda.—Por el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en el Organismo, considerándose como si efectivamente trabajara todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus Centros, o en comisiones, licencias retribuidas o baja transitoria por enfermedad o accidente de trabajo.

Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento de un cargo sindical o público en las condiciones establecidas en el capítulo XVII sobre derechos de representación sindical, así como de prestación de servicio militar o equivalente.

Tercera.—Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en el INAS, hoy INSERSO, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestado en periodo de prueba y por el personal laboral eventual o interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla del Organismo.

Cuarta.—Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir de la fecha que cumpla cada trienio; en adelante y, respecto a la acumulación de trienios, se estará a la limitación de diez trienios prevista como tope máximo en el presente artículo.

Quinta.—En el caso de que un trabajador cese en el INSERSO, por su voluntad, sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

CAPITULO XIV

Asistencia y acción social

Art. 53. *Admisión de hijos de trabajadores en Centros.*—Tendrán preferencia para su matrícula a ingreso en los Centros del Instituto los hijos del personal laboral del Organismo.

Art. 54. *Vestuario.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a dos prendas reglamentarias y dos pares de calzado, adecuados al puesto de trabajo que desempeñen, que les serán entregadas en los meses de enero y junio.

Los trabajadores podrán acceder al lavado de dichas prendas en el Centro de trabajo si las condiciones de éste lo permiten y este incremento de trabajo no requiere aumento de plantilla.

Art. 55. *Manutención.*—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.

Art. 56. *Crédito al personal.*—Los trabajadores podrán solicitar préstamos, y el INSERSO, 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 INSERSO solicitará del Ministerio de Economía y Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará en plazo no superior a veinticuatro mensualidades, a conveniencia del interesado, deduciéndose mensualmente de su salario. No se concederá nuevo crédito mientras no se haya amortizado el anterior.

CAPITULO XV

Fomento del empleo

Art. 57. *Jubilación voluntaria.*—La jubilación para todos los trabajadores será voluntaria a los sesenta y tres años, obligándose la Empresa a pagar al trabajador acogido a este beneficio una cantidad de 50.000 pesetas por año de servicio o fracción, sin que exceda en ningún caso de 500.000 pesetas. 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 servicios 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, o persona con quien conviva, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en diez mensualidades del importe del salario real. En caso de muerte del indicado trabajador por accidente laboral, el auxilio de defunción equivaldrá a veinte mensualidades.

Art. 58. *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 INSERSO tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido al llegar a dicha edad el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo 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 sesenta y cinco años y tengan cubierto el periodo 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 Real Decreto-ley 14/1983, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981 para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el INSERSO sustituirá a cada trabajador por otro preceptor de prestaciones con desempleo o joven demandante del primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

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

CAPITULO XVI

Productividad y absentismo

Art. 59. La Comisión Paritaria se ocupará asimismo del estudio de un sistema de complementos de puesto de trabajo para 1986 para aquellos casos en que éstos impliquen una especial responsabilidad, dedicación, penosidad u otros factores que lo justifiquen, así como de complementos económicos para incrementar los servicios prestados en domingo o festivo por los trabajadores.

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

CAPITULO XVII

Art. 60. *Derechos de representación sindical.*—Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

1. Condicionar el empleo de un trabajador a la filiación o no a un Sindicato.

2. La constitución o el apoyo por parte del INSERSO de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

3. Despedir a un trabajador, discriminarle, sancionarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Art. 61. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva del 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.

Art. 62. Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa podrán poner en conocimiento del INSERSO 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.

Art. 63. Los trabajadores del INSERSO 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 por 100 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 INSERSO la convocatoria.

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

Art. 64. Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales recibirán de la Dirección del INSERSO 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 previsible.

b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Art. 65. 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.

Art. 66. Los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

Art. 67. 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 INSERSO 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.

Art. 68. El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Art. 69. 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.

Art. 70. Los Comités podrán reunirse como mínimo cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

Art. 71. Se pondrá a disposición de los Comités y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, previo el cumplimiento de los trámites de orden interno establecidos al efecto, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el Centro para uso de cada Comité o Delegados de Personal en materia laboral relacionado con el INSERSO, del centro o servicio, todo ello para facilitar la información a sus representados.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

Art. 72. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las horas precisas de acuerdo con una honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior. A requerimiento de los representantes sindicales se podrá acumular las horas de los distintos miembros representantes en uno o en varios de ellos, sin rebasar la máxima total que estipula el Estatuto de los Trabajadores (artículo 68, e).

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

Art. 73. Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni

dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, tanto laboral como sindical.

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

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

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

Art. 74. Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo informar previamente al Director del Centro.

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

Art. 75. El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán solicitar, mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal abuse de autoridad.

Contra un acuerdo expreso del Director del Centro, o Directores provinciales, en su caso, los representantes legales podrán recurrir ante la Dirección General del INSERSO.

En ambos supuestos deberá resolverse la solicitud, en el plazo de quince días; acabado este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

Art. 76. Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran obtenido al menos el 10 por 100 de los representantes a nivel estatal o provincial, respectivamente.

Art. 77. Entre las Centrales Sindicales y la Dirección del INSERSO se estudiará un procedimiento para descontar la cuota sindical de la nómina mensual de cada afiliado.

Art. 78. Las Secciones Sindicales elegirán Delegados que asumirán la representación sindical ante el Instituto y los trabajadores, y estarán protegidos por las garantías y derechos que afectan a los representantes de los trabajadores.

Art. 79. Las Secciones Sindicales podrán proponer candidatos a las elecciones sindicales, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo previsto en la cláusula 16, a), 2, del Acuerdo Marco. Asimismo podrán negociar Convenios de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO XVIII

Otras materias

Art. 80. *Traslados y cambios de puestos.*—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 la autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto. El INSERSO 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 de sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario real.

La Dirección del INSERSO facilitará a los trabajadores 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.

Art. 81. *Disminuidos físicos.*—Los Centros deberán hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPITULO XIX

Cláusulas adicionales varias

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

Segunda.—De acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos, a partir de la firma del

presente Convenio se reunirá una Comisión, formada por seis representantes de los trabajadores y tres tantos del INSERSO como máximo, a fin de proceder obligatoriamente en el plazo de un mes a la determinación y ordenación de las categorías profesionales del personal laboral, así como a la definición de sus funciones.

Tercera.-La percepción de los complementos de puesto de trabajo consignadas en el anexo IV del presente Convenio en cuanto a Directores de Centros, es incompatible con el percibo de cualquier remuneración, por el concepto de trabajo personal en Empresas privadas o públicas, o provenientes del ejercicio de profesión liberal.

Cuarta.-Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio manifiestan su firme petición de que la revisión salarial del personal, si la inflación supera los límites establecidos por el Gobierno, sea tenida en cuenta para mantener la capacidad adquisitiva del personal. Por su parte, los representantes de la Administración se remiten a la declaración genérica del Acuerdo Económico y Social, contenida en el capítulo III, artículo 9, de los acuerdos tripartitos, que textualmente dice:

«La desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1985 será tenida en cuenta como masa global real de retribuciones de los empleados públicos sobre la que se aplicarán los crecimientos para 1986.»

ANEXO I

Salarios

Nivel	Categoría	Retribución anual (14 pagas)
1	<i>Titulados superiores</i> Director Hogar Cuna. Director CAEMP. Director Grandes Residencias de Ancianos. Director Residencia de Estudios Medios y Superiores. Médico. Jefe Internado. Titulado Superior. Asesor Religioso.	1.436.400
2	<i>Titulados Grado Medio</i> Director Hogar Profesional, Infantil y Escolar. Director Residencia de Ancianos («San José», de Madrid y «Nuestra Señora de África», de Ceuta). Jefe de Administración. Jefe Superior Administración. Jefe Sección. Director Guardería Infantil. Logopeda, Fisioterapeuta, Psicomotricista. Practicante, ATS, Enfermera. Asistente Social. Otros Titulados Grado Medio. Profesor Grado Medio. Maestro Privado. Educador Grado Medio. Director Club de Ancianos. Educador Grado Medio CAEMP	1.185.100
3 A	<i>Técnicos no Titulados</i> Educador Diplomado. Maestro de Taller. Delineante. Director Comedor. Administrador. Jefe Nogociado.	998.900
3 B	Maestro de Oficio. Oficial Administrativo. Encargado Servicios Generales. Gobernanta. Oficial 1.ª Cocinero. Oficial 1.ª. Capataz. Jefe Cocina. Ayudante de Taller.	861.350
4 A	Auxiliar Técnico Sanitario. Auxiliar Puericultura. Cuidador. Auxiliar Administrativo. Instructor no Titulado.	792.050

Nivel	Categoría	Retribución anual (14 pagas)
4 B	Oficial 2.ª. Telefonista. Ayudante de Cocina. Peón Especializado. Pinche. Ayudante de Oficio.	763.700
5 A	Conserje. Sereno-Vigilante Noche. Ordenanza. Portero. Vigilante.	746.900
5 B	Peón. Personal Servicio Doméstico/Limpieza. Camarero. Mozo.	705.250

ANEXO II

Trienios

La cuantía de los trienios devengados a partir del 1 de enero de 1985, será de 32.550 pesetas anuales, estableciéndose un límite máximo a percibir de diez trienios. Todas las situaciones personales al 31 de diciembre de 1984 se mantendrán con su nivel retributivo de trienios devengados, tanto si superan la cantidad establecida en el presente Convenio como si no la superaran hasta cumplir el décimo trienio.

ANEXO III

Complemento al puesto de trabajo

El personal que presta sus servicios en Centros de Atención Especializada a Minusválidos Psíquicos y Tercera Edad, percibirán los siguientes complementos:

Se destinarán 1.623.600 pesetas para Directores del CAEMP y Grandes Residencias de Ancianos, con un importe anual comprendido entre 154.000 y 110.000 pesetas, en once mensualidades, a determinar por la Empresa.

Se destinarán 528.000 pesetas para Técnicos Coordinadores de CAEMP y Grandes Residencias de Ancianos, con un importe comprendido entre 88.000 y 66.000 pesetas en once mensualidades.

Los Directores de Hogar Profesional, Infantil y Escolar, Guarderías y Residencias de Ancianos, percibirán una cantidad de 66.000 pesetas anuales a repartir en once mensualidades.

Se destinarán 77.000 pesetas anuales a repartir en once mensualidades para siete Jefes de Cocina de Grandes Residencias de Ancianos y CAEMP, y 11.000 pesetas anuales para un Maestro de Taller, encargado del Parque Móvil del Instituto.

Asimismo, los Cuidadores, Auxiliares de Clínica o Puericultura, Auxiliares Sanitarios y personal de Servicios Domésticos/Limpieza, de CAEMP y Residencias y Grandes Residencias de Ancianos, percibirán una cantidad de 22.000 pesetas anuales repartidas en once mensualidades de 2.000 pesetas cada una, a excepción del personal residente en Ceuta y Melilla y aquél que perciba un complemento personal de los reseñados en el anexo IV del presente Convenio.

El personal que presta sus servicios en Ceuta y Melilla, percibirán el 25 por 100 del salario base como complemento de residencia.

ANEXO IV

Complemento personal

Parte del personal afectado por el presente Convenio, percibirá unos complementos personales por derechos adquiridos con anterioridad, del siguiente tenor:

Nivel	Número de personas	Categoría	Importe anual por trabajador
2	1	Jefe Superior de Administración (1)	45.721
3 B	8	Ayudante de Taller (1)	30.268
4 A	7	Auxiliar Administrativo (1)	1.904

Nivel	Numero de personas	Categoría	Importe anual por trabajador
4 B	1	Oficial 2. ^a (2.a)	29.120
	7	Oficial 2. ^a (2)	7.000
5 A	8	Conserje (1)	99.615
	11	Vigilante (1)	42.957
	26	Ordenanza-Portero (1)	31.402
	2	Sereno (1)	42.957
5 B	210	Servicios Domésticos / Limpieza / Camareras (1)	58.515
	24	Mozo, Peón (1)	58.515

(1) Procedente del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Residencias de Ancianos y Centros de Minusválidos Físicos y Psíquicos («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo de 1985).

(2) Procedente del Convenio Colectivo para el Instituto Nacional de Asistencia Social («Boletín Oficial del Estado» de 23 de marzo de 1985).

(2.a) Procedente de CAEMP.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19996 RESOLUCION de 23 de julio de 1985, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, por la que se califica y clasifica al Laboratorio del Instituto de Electrónica de Comunicaciones del Consejo Superior de Investigaciones Científicas dentro del Sistema de Calibración Industrial, creado por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 21 de junio de 1982.

Vista la solicitud y documentación presentada por don Francisco Iglesias Garrido, en nombre y representación del Laboratorio del Instituto de Electrónica de Comunicaciones del Consejo Superior de Investigaciones Científicas;

Visto el Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre), por el que se aprueba el Reglamento General de las Actuaciones del Ministerio de Industria y Energía en el campo de la normalización y homologación, y la Orden del mismo Departamento de 21 de junio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de julio), sobre creación y funcionamiento del Sistema de Calibración Industrial previsto en el Reglamento General antes mencionado;

Considerando que dicho Laboratorio dispone de los medios necesarios especificados en el apartado segundo de la Orden antes citada para desarrollar la actividad de calibrado en las áreas de Tiempo-frecuencia y Electricidad;

Esta Dirección General, con el conocimiento previo de la Comisión Ministerial de Normalización, Homologación y Seguridad del Ministerio de Industria y Energía, ha resuelto:

Primero.—Calificar al Laboratorio del Instituto de Electrónica de Comunicaciones del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, con domicilio en calle Serrano, 144, 28006 Madrid, como Laboratorio de Calibración, dentro del Sistema de Calibración Industrial previsto en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 21 de junio de 1982, quedando clasificado en las áreas de Tiempo-frecuencia y Electricidad.

Segundo.—Cualquier alteración en las condiciones que sirvieron de base para la calificación y clasificación deberá ser notificada por el Laboratorio de Calibración en el plazo de un mes, procediéndose, si hubiere lugar, a una nueva clasificación y, en su caso, a la anulación de la calificación.

Tercero.—El Laboratorio, calificado y clasificado por esta Resolución, podrá ser inspeccionado por el Grupo Asesor de Calibración con objeto de velar por la calidad del servicio prestado al respecto.

Cuarto.—La validez de la calificación y clasificación señaladas se extenderá por un periodo de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de la misma dentro de los seis meses anteriores a la expiración de dicho periodo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 23 de julio de 1985.—El Director general, Florencio Ornia Alvarez.

19997 RESOLUCION de 30 de julio de 1985, de la Dirección Provincial de Cantabria, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara de utilidad pública.

Visto el expediente incoado en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía a instancia de «Electra Bedón, Sociedad Anónima», solicitando la autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación que se detallará, y cumplidos los trámites establecidos en el capítulo III del Decreto 2617/1966 y capítulo III del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre,

Esta Dirección Provincial ha resuelto:

Autorizar a «Electra Bedón, Sociedad Anónima», la instalación siguiente:

Línea eléctrica aérea, trifásica, denominada subestación Abaño-San Vicente de la Barquera y enlace a Santillán.

Tensión: 20 kV.

Longitud: 5.987 metros.

Conductor: LA-110.

Instalación situada en el término municipal de San Vicente de la Barquera.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Santander, 30 de julio de 1985.—El Director provincial.—3.885-D (62050).

19998 RESOLUCION de 3 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, por la que se concede autorización por cinco años para levantar y colocar precintos en aparatos surtidores de combustibles a «Harry Walker Automoción, Sociedad Anónima».

Visto el expediente promovido por «Harry Walker Automoción, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Ulises, 108, solicitando le sea concedida autorización para levantar y colocar precintos en los aparatos surtidores de combustibles importados marcas «Tatsuno», modelo «Micom-Sunny», tipos «Erms» y «Ermw», cuya aprobación de modelo ha sido autorizada por el Centro Español de Metrología, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 11, de 12 de enero de 1985, que repare, por mediación de sus talleres, en todo el territorio nacional;

Esta Dirección General, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 58 del vigente Reglamento para la ejecución de la Ley de Pesas y Medidas de 1 de febrero de 1952 y la disposición final segunda de la Ley de Pesas y Medidas de 8 de noviembre de 1967, y considerando que esta petición es una ampliación de las autorizaciones concedidas por esta Dirección General para colocar y levantar precintos a la misma Empresa, para otras marcas y modelos, según Resolución de esta Dirección General de 1 de marzo de 1984, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 125, de 25 de mayo de 1984, ha dispuesto:

Primero.—Conceder a «Harry Walker Automoción, Sociedad Anónima», autorización por cinco años para levantar y colocar precintos en los aparatos surtidores de combustibles marca «Tatsuno», modelo «Micom-Sunny», tipos «Erms» y «Ermw», que repare, por mediación de sus talleres, en todo el territorio nacional, y sin que esta autorización represente monopolio alguno en el ejercicio de esta actividad.

Segundo.—Que los precintos que coloque en los aparatos surtidores llevarán como diseño en el anverso la inscripción «Harry Walker», en un círculo, y por el reverso, el número 6/85, asignado por el Registro Oficial del Ministerio de Industria y Energía.

Tercero.—La utilización de esta autorización queda sujeta al cumplimiento de las normas establecidas en el artículo 58 del vigente Reglamento para la ejecución de la Ley de Pesas y Medidas.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 3 de septiembre de 1985.—El Director general, Florencio Ornia Alvarez.