

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los Contables y Cajeros.

c) Oficial de primera.—Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecánógrafos en un idioma extranjero.

d) Oficial de segunda.—Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Taquimecánógrafos en idioma nacional.

e) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecánógrafos.

f) Aspirante.—Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Mercantiles:

a) Jefe de ventas: Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b) Inspector de ventas.—Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los Agentes a su cargo.

c) Promotor de propaganda y/o publicidad.—Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor con autoventa.—Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa; conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prosperación de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) Viajante.—Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

Obreros:

a) Personal de producción:

Oficial de primera.—Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda.—Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:

Oficial de primera.—Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto en máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda.—Es quien realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor

que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial primera.—Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, los practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, Carpinteros, Albañiles, Electricistas, Mecánicos, etcétera.

Oficial de segunda.—Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peonaje:

Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza.—Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etcétera.

Subalternos:

a) Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

b) Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) Cobrador.—Es el trabajador mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) Basculero-Pesador.—Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

e) Guarda jurado.—Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

f) Guarda-Vigilante.—Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

g) Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

h) Portero.—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

j) Mozo de almacén.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

10819 RESOLUCION de 25 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (número de código 9002942), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 1995, de una parte, por miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Co-

misión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las Leyes 39/1992 y 21/1993, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

TITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el INSHT y los trabajadores que prestan sus servicios en la totalidad de los centros que no hayan sido transferidos a las Comunidades Autónomas.

Artículo 2. *Período de vigencia.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1994. No obstante, el anexo económico I se retrotraerá al 1 de enero de 1993, y el anexo económico II, al 1 de enero de 1994.

2. Prórroga.—El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 1995, por tática reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Revisión.—No obstante, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente, surtiendo efectos a partir del primero de enero de cada año.

4. Todos los acuerdos en materia de contratación, negociación colectiva o mejoras sociales que se suscriban entre la Administración Pública y las centrales sindicales se tendrán por reproducidos con igual carácter vinculante.

Las mejoras establecidas por disposición legal, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa.

Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE)

Artículo 3.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», será constituida la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio, compuesta por doce miembros, seis representantes del INSHT y seis representantes de la parte social firmante del Convenio.

Las partes podrán incorporar a la CPVIE a expertos, en calidad de asesores en las materias de que se tratan.

Los miembros de la Comisión elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma.

Las funciones de la CPVIE serán las siguientes:

Vigilancia de la aplicación del Convenio.

Interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio.

Arbitraje de los problemas de cualquier índole que pueda derivar de su interpretación.

Estudiar y proponer la clasificación y reclasificación profesional del personal afectado por el Convenio.

Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos y categorías profesionales.

Estudiar y proponer el nivel económico de las categorías, que, en su caso, pudieran crearse.

Designar los Tribunales de Selección de Personal.

Establecimiento de baremos para traslados, ascensos y nuevas contrataciones.

Participar en los planes de formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

Distribuir los fondos de asistencia y acción social y establecer los requisitos para la asignación de las ayudas.

Será cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar el INSHT, y que pueda modificar las condiciones de trabajo.

Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

TITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del INSHT y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 66 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

CAPITULO I

Procedimiento de provisión de plazas vacantes

Artículo 5.

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos de trabajo que se creen por el INSHT se ajustará al siguiente orden de preferencia:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Traslados voluntarios.
- Ascenso de categoría.
- Concurso-oposición restringido.
- Concurso-oposición libre.

Artículo 6. *Reingreso de excedentes.*

Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo en cualquier centro dependiente del INSHT, siempre que exista plaza vacante de su categoría y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del título VIII.

Cuando el reingreso se realice en distinto centro o provincia del que tenía asignado el trabajador antes de obtener la excedencia, le concederá derecho preferente para optar en concurso de traslado a la primera vacante de su categoría que se produzca en el centro o provincia de origen.

Artículo 7. *Traslados voluntarios.*

1. El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo en plantilla que venga desempeñando su puesto de trabajo durante al menos un año, si existe vacante en otro centro dentro de su misma categoría profesional, especialidad y nivel.

2. Las peticiones de traslados se formularán en las fechas que se determinen en las convocatorias de los concursos de traslados, mediante solicitud escrita del interesado.

3. Concedido el traslado que implique cambio de residencia, los interesados dispondrán de un plazo de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar la incorporación al nuevo destino, sin que proceda abono de cuantía en concepto de indemnización. En el plazo de incorporación se entenderá incluido el permiso retribuido que pudiera corresponder por el cambio de domicilio. A este beneficio sólo podrán acogerse los trabajadores que hayan permanecido dos años en el último puesto de trabajo. La concesión del traslado hará referencia a la fecha que deberá

producirse la incorporación al nuevo puesto de trabajo, debiendo mediar un mínimo de veinte días naturales entre esta fecha y la de la notificación. Para este fin el trabajador podrá disponer además de hasta cinco días de permiso no retribuido.

4. La preferencia para la concesión de los traslados voluntarios tendrá en cuenta los siguientes aspectos, de acuerdo con el baremo que al efecto se adopte en la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio:

Que el cónyuge del solicitante ocupe puesto de trabajo fijo en la localidad solicitada.

Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.

Otros problemas sociales o familiares.

En el supuesto de que por aplicación en el baremo se produjera empate entre dos peticionarios de traslado voluntario, decidirá la mayor antigüedad, previo informe de la VIE.

Artículo 8. *Ascensos de categoría.*

Una vez resuelto el concurso de traslados se realizará la convocatoria anual del concurso-oposición para cubrir mediante ascensos de categoría el 50 por 100 de las vacantes existentes y de los nuevos puestos de trabajo que se creen por el INSHT. Para el supuesto de que solo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva sea resuelto a favor de la promoción interna.

2. En ningún caso se producirán ascensos por mero transcurso del tiempo de servicios, ni se podrá ascender más de dos niveles de la tabla salarial en la tabla administrativa y tres en la de oficios varios. La CPVIE, una vez definidas las funciones de las diversas categorías, determinará las condiciones de ascensos de la rama sanitaria.

3. El concurso-oposición tendrá carácter nacional y consistirá en la aplicación de baremos y pruebas profesionales que se consideren procedentes.

Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando, en todo momento, la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, comprometiéndose el INSHT a dar publicidad de las vacantes en los Gabinetes Provinciales, Centros Nacionales y Servicios Centrales del Instituto.

Las convocatorias serán anunciadas durante veinte días como mínimo en todos los centros del INSHT, dándose comunicación a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

4. Las solicitudes de ascenso se formularán en las fechas que se determinen en las convocatorias correspondientes.

5. Los aspirantes deberán llevar al menos siete meses de antigüedad en el último puesto de trabajo y poseer los estudios propios de las vacantes a cubrir.

6. Por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio se constituirá un Tribunal calificador, que se responsabilizará de la confección y aplicación de pruebas selectivas. Este Tribunal para la realización de las pruebas podrá contar con el asesoramiento que sea preciso y estará compuesto por cinco miembros: Tres representantes designados libremente por la Administración y dos representantes del personal designados por la parte social firmante de este Convenio, de entre los trabajadores del Instituto, de igual o superior categoría a la convocada.

7. Toda plaza que quedase vacante, una vez finalizadas las fases anteriores, se cubrirá en un plazo mínimo de tiempo por personal eventual hasta su cobertura pública, siempre que así convenga por necesidades del servicio.

Artículo 9. *Personal de nuevo ingreso.*

1. Se procederá a realizar una convocatoria pública anual de concurso-oposición no sólo para cubrir el 50 por 100 de las plazas reservadas inicialmente a este turno, sino también para aquellas que no se hayan cubierto por los sistemas anteriores. El concurso-oposición consiste en la aplicación de baremos y pruebas profesionales que se consideren procedentes.

2. Serán requisitos generales para el ingreso en los centros del INSHT:

a) Poseer la nacionalidad española.

b) Tener la edad mínima de dieciocho años.

c) Poseer la titulación específica para aquellas categorías que se requiera y cumplir los demás requisitos que para el desempeño del puesto de trabajo se especifiquen en la convocatoria.

d) Ser apto para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo.

3. Para la confección y aplicación de las pruebas selectivas se constituirá un Tribunal calificador, cuyo nombramiento, composición y fun-

ciones serán las mismas que las reflejadas en el punto 6 del artículo anterior.

4. Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando en todo momento la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, comprometiéndose el INSHT a garantizar la publicidad de las vacantes en los Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto.

Las convocatorias serán anunciadas durante veinte días como mínimo en todos los centros del INSHT, dándose comunicación a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

5. La contratación del personal laboral estará sometida a un período de prueba, de trabajo efectivo, que será variable según la índole del trabajo a cubrir y que en ningún caso superarán los tiempos siguientes:

1. Personal Técnico Superior y Medio: Tres meses.
2. Personal profesional: Un mes.
3. Personal no cualificado: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, excepto en los supuestos de contratación temporal, en cuyo caso se estará a lo establecido en la normativa aplicable a la misma.

Artículo 10. *Personal eventual e interino.*

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, se procederá a la convocatoria de personal eventual o interino, que se seleccionará conjuntamente por la Dirección de los centros y los representantes de los trabajadores.

Procedimiento de selección.—La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición, previa convocatoria pública en los tablones de anuncios de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer. En estos casos, la selección del personal se efectuará con la participación de la Subcomisión de selección de la CPVIE.

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista caracteres de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de idéntica categoría laboral y en la misma localidad, dando preferencia a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación en las mismas.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán efectuarse de forma directa contrataciones no superiores a tres meses, mediante los sistemas de selección de las Oficinas de Empleo.

Los puestos de trabajo que correspondan a la actividad regular, normal y permanente deberán ser atendidos por personal laboral fijo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo del Instituto, así como la categoría profesional para lo que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio.

En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el incumplimiento de la misma deberá suponer una rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto que viniera desempeñando.

CAPITULO II

Baremo de méritos para la promoción interna e ingreso del personal laboral

Artículo 11. *Baremo de méritos.*

1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en el INSHT serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes:

- Circunstancias personales.
- Méritos académicos.
- Méritos profesionales.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje:

El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100 como máximo o el 20 por 100

como mínimo, a los méritos académicos, y, finalmente, el 60 por 100 como máximo o el 50 por 100 como mínimo, a los méritos profesionales.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el INSHT será objeto de acuerdo en Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio y, en caso de desacuerdo, el Instituto procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicando a la Comisión Paritaria.

CAPITULO III

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 12.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el INSHT podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe del Jefe de la Unidad correspondiente. Será necesaria la Resolución de la Dirección del Instituto cuando exceda de tres meses y de la misma se informará a la CPVIE.

Artículo 13.

Si superados estos plazos existiera un puesto vacante, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos previstos en los artículos 3 y 8 del presente Convenio.

Artículo 14.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción efectuada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo («Boletín Oficial del Estado» del 23).

Artículo 15.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el INSHT precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo.

1. Los trabajadores incurso en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 137 del Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

2. En el caso de personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento de derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión y oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostente.

3. Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos deberán estudiar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dichos servicios, se colocará al trabajador en puesto adecuado a su situación sin merma salarial.

TITULO IV

Clasificación profesional

CAPITULO I

Clasificación y definiciones

Artículo 17.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 16, 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que, efectivamente, desempeñen.

Artículo 19.

Las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional se determinarán por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE), hasta tanto las funciones y contenidos serán aquellas que habitual y consuetudinariamente vienen realizándose.

Artículo 20.

Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la «masa salarial» que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 21.

Los niveles salariales del personal laboral del INSHT se establecen en ocho, con las categorías profesionales que en cada uno se especifican:

Categorías profesionales del INSHT

Nivel	Categoría
1	Analista de Sistemas. Titulado Superior. Titulado Superior de Administración. Titulado Superior de Prevención. Médico del Trabajo.
2	Titulado de Grado Medio. Titulado de Grado Medio de Administración. Titulado de Grado Medio de Prevención. Ayudante Técnico Sanitario.
3	Maestro Industrial.
4	Oficial Administrativo. Analista de Laboratorio.
5	Oficial Primera de Oficios. Mecánico Conductor.
6	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Laboratorio. Azafata. Telefonista. Oficial Segunda de Oficios.
7	Subalterno.
8	Mozo. Limpiadora.

CAPITULO II

Clasificación según la permanencia

Artículo 22.

Por razón de su permanencia, el personal se clasificará en fijo o de plantilla, personal interino y personal eventual.

1. Personal fijo o de plantilla.—Es el que actualmente ocupe una plaza con tal carácter en las distintas plantillas laborales de las unidades administrativas y centros del INSHT, y el que, en lo sucesivo, se integre en la misma mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

2. Personal interino.—Es el que se contrata para sustituir el personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que oblique al INSHT a reservar una plaza ausente.

3. Personal eventual.—Es el que se contrata, no para sustituir a una persona con reserva a puesto de trabajo, sino por necesidades del servicio.

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

5. 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 INSHT, sin derecho a indemnización alguna, teniendo la preferencia que marquen los baremos referentes a coberturas de vacantes para acceder a ocupar una plaza fija en el organismo.

CAPITULO III

Plantillas

Artículo 23.

Dentro de los primeros meses de cada año natural, el INSHT fijará las plantillas y publicará las relaciones circunstanciadas del personal que presta sus servicios en sus centros previa información a la representación de los trabajadores. En estas relaciones se agrupará el personal por categoría y orden de antigüedad.

TITULO V

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 24.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por el propio Instituto.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. Los organismos del Instituto, directamente o en régimen de concierto con los centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en el supuesto de transformación o modificación funcional del organismo.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Será la CPVIE quien planifique los cursos de reconversión y capacitación profesional y quien determine las exigencias culturales y/o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

TITULO VI

Jornadas y horarios

Artículo 25. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual, se establece en mil setecientas once horas, distribuidas semanalmente en treinta y siete horas treinta minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establezcan en futuras normas de ámbito superior.

El personal que venga realizando jornada de tarde no será objeto de discriminación alguna respecto de los periodos de descanso y eventuales reducciones de horario que pueda ser de aplicación al personal de mañana.

Artículo 26.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Se considera a estos efectos como trabajo efectivo el realmente prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 27.

Cada centro directivo, de acuerdo con sus necesidades y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, de tal modo que, dentro del cómputo temporal de un mes, los excesos de horas trabajadas en algunas semanas se compensarán según el artículo 34 del Convenio Colectivo.

Artículo 28. Horario.

El horario de trabajo será el que se establezca de forma general por los organismos competentes de la Administración del Estado, salvo que expresamente se determine otra forma en el contrato de trabajo.

Artículo 29. Horarios especiales.

1. La jornada del personal que ejerce funciones de vigilancia que excedan de treinta y siete horas y media semanales se compensará con horas ordinarias hasta el límite de las cuarenta horas semanales de la forma establecida en el punto 5 del artículo 34.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, entre, al menos, un tercio o un medio como máximo de la duración de aquélla.

Artículo 30. Variación de horarios.

En la variación de horarios de trabajo se estará a lo que dispone al respecto el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Calendario laboral.

Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre.

Artículo 32. Control de asistencia.

Los controles de puntualidad y asistencia que se establezcan, así como la flexibilidad, en su caso, serán de aplicación a todo el personal del centro.

Artículo 33.

El personal que preste servicios de vigilancia, sin perjuicio de las garantías sobre jornada máxima establecida, tendrá el horario en función de las características del puesto de trabajo. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a librar dos fines de semana de cada cuatro (sábado y domingo).

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de mil setecientas once en cómputo anual o de treinta y siete horas treinta minutos en cómputo semanal.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que exige la legislación vigente. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales, propiciándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral. Asimismo, las previsiones de horas extraordinarias serán comunicadas a dicha representación.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por la Dirección del INSHT.

5. El módulo de devengo o compensación de horas extraordinarias será el siguiente:

Devengo: Salario hora \times 1,75.
Compensación: 2 \times 1.

TITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 35.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo un período vacacional de un mes natural.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para la vacación no hubieran cumplido un año entero de trabajo disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. Caso de cierre por vacaciones de un centro, los trabajadores que no hubieran estado trabajando un año completo no sufrirán ningún menoscabo en su salario.

3. La distribución de los períodos de vacaciones se hará de acuerdo entre la Dirección del centro y la representación de los trabajadores, y deberá ser tenida en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención a los administrados.

4. El período de vacaciones se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El disfrute de las vacaciones fuera de este período estará condicionado a las necesidades del servicio; en este supuesto, el trabajador deberá solicitarlo, con un mes de antelación, como mínimo, ante la unidad competente.

5. Se podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos períodos, que deberán ser del 1 al 15 y del 16 al 30.

Excepcionalmente, por razones graves o necesidades justificadas, se podrán conceder fraccionamientos distintos del anterior (períodos de quince días), siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6. Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en el Instituto antes de haber disfrutado sus vacaciones anuales percibirá, en efectivo, la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Artículo 36.

1. El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias le 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.

2. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso 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 la 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, con un tope máximo de diez días anuales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente, sin que perciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda 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 del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a la que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Este derecho se hará efectivo a las trabajadoras que sean madres adoptivas.

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

h) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno ellos podrá ejercitar este derecho.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado g), cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante esos días, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

En caso de que los días 24 y 31 de diciembre sean días no laborables, el trabajador podrá utilizar dos días adicionales de permiso retribuido hasta el 15 de enero sucesivo.

TITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 37.

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

a) Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parte múltiple a dieciocho semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora/or deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los períodos indicados.

b) En los casos de baja por maternidad e incapacidad laboral transitoria legalmente declarados, el INSHT abonará un suplemento a la prestación económica de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, hasta un máximo de dieciocho meses.

c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente.

Esta situación se considerará como excedencia forzosa. El período del servicio militar o equivalentes que dé lugar a excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Este personal tendrá derecho al 50 por 100 del salario que le corresponda y al 100 por 100 de las pagas extraordinarias, siempre que el interesado tenga hijo/s o parientes en primer grado incapacitados que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria, y su importe se incluirá en la cantidad que por acción social pueda repartirse en cada ejercicio.

El personal que realice el servicio militar voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente percibirá estas cantidades durante el número de meses que las disposiciones vigentes determinen como duración del servicio militar o servicio social obligatorios, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

d) El ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

2. Asimismo, se suspenderá el contrato de trabajo sin derecho a reserva de puesto en los siguientes casos:

a) Excedencia voluntaria por interés particular, que podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad al servicio del INSHT, y que será concedida cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

b) Excedencia voluntaria por el cuidado de un hijo menor de tres años.

En este supuesto, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El primer año de suspensión de contrato tendrá la consideración de período efectivamente trabajado, con reserva de puesto.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente de reingreso en vacante de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en el centro en el que se encontrase excedente.

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

A estos efectos, la solicitud de reincorporación deberá efectuarse en los siguientes casos:

a) En los supuestos de excedencia voluntaria por interés particular, podrá el trabajador solicitar el reingreso, una vez transcurridos los seis primeros meses de su concesión y, en todo caso, un mes antes de finalizar el plazo máximo de diez años.

b) En los supuestos de excedencia por cuidado de un hijo, un mes antes de finalizar el tiempo máximo.

c) En el caso de excedencia como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, hasta un mes después de desaparecer la causa que motivó la situación.

5. Los trabajadores que con un año, al menos, de antigüedad sean designados para la realización de programas de cooperación internacional tendrán derecho a disfrutar de la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo durante el tiempo de duración de la misma.

6. 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 o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

TITULO IX

CAPITULO I

Artículo 38.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, estos es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidos en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o

protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen las tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

3. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene.

4. La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11, del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

5. Desaparecerán los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad a medida que por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieren origen o que mediante resolución de la jurisdicción competente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

Artículo 39. Medidas.

Son obligaciones generales de los centros del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras arquitectónicas y obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. Proveer cuanto fuera preciso, tanto para el mantenimiento como para la protección de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

5. El Instituto estará obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

6. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos. El trabajador no podrá rehusar dichos reconocimientos. Los reconocimientos se practicarán:

a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

b) Una vez al año para todo el personal. En los centros y localidades donde no sea posible efectuar estos reconocimientos por personal propio del Instituto se arbitrarán los medios precisos para llevarlos a cabo.

c) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por el servicio médico de empresa.

d) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

7. Establecer aquellos cauces regulares que en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los efectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

8. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, con el Vigilante de seguridad sobre aquellas cuestiones rela-

tivas a dichas materias que pueden suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el servicio.

9. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante a que se refiere el número anterior, e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales fueron adoptadas.

10. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a cada uno de sus miembros. De no existir Comité, al Vigilante de seguridad.

11. Los Comités de Seguridad e Higiene y, en su caso, los Vigilantes se constituirán de conformidad con lo previsto en la Ordenanza General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

12. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando, a juicio de los servicios médicos o Comité de Seguridad e Higiene, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto, y especialmente en los casos en que se trabaje con pantallas o monitores de TRC.

En aquellos casos con riesgo específico que pudiera presentarse se atenderán las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes dentro de la localidad donde presten sus servicios, siempre que ello sea posible.

CAPITULO II

Ropa de trabajo

Artículo 40.

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo facilitará ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir con motivo de la realización de sus tareas peligro de ensuciamiento o deterioro superior al normal, conforme a las normas internas del Instituto reguladoras de la materia.

2. La recepción de la prenda implica la obligatoriedad de su uso en la jornada laboral. En supuestos debidamente justificados se adaptará la ropa de trabajo a la persona y a las funciones que correspondan al puesto de trabajo.

3. Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior al normal de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.

4. Cuando las condiciones de trabajo o mediante ambiente exijan una especial protección a los trabajadores, los centros contarán con dotación de prendas al efecto, independientemente de las que se han determinado como adscripción personal (ejemplo: Guantes de protección o sanitarios, mascarillas, etc.).

5. Corresponde al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el mantenimiento de la ropa entregada, excepto cuando la misma sea susceptible de utilización fuera del centro de trabajo, en cuyo caso la obligación corresponde al trabajador.

6. En los supuestos en que se diferencie el uniforme de verano del de invierno, el cambio se determinará por la Dirección del centro respectivo, de acuerdo con la representación de los trabajadores y atendiendo a las circunstancias climatológicas.

TITULO X

Estructura del salario

Artículo 41.

La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio está constituida por los siguientes conceptos, cuyas cuantías figuran en el anexo I.

1. Salario legal.

1.1 Salario base.

1.2 Plus Convenio.

1.3 Complementos salariales.

1.3.1 Antigüedad.

1.3.2 Otros personales.

1.3.3 Pagas extraordinarias.

1.3.4 Residencia.

1.3.5 Complementos de puestos de trabajo:

1.3.5.1 Plus función.

1.3.5.2 Plus especial responsabilidad.

1.3.5.3 Plus especial cualificación.

1.3.5.4 Plus informático.

1.4 Complemento por cantidad o calidad de trabajo:

1.4.1 Plus de mayor dedicación.

2. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 42. Definición de la estructura salarial.

1.1 Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel.

1.2 Plus Convenio: Este complemento es de índole funcional (doce mensualidades).

1.3 Complementos salariales: Se establecen los complementos salariales que a continuación se citan, debiéndose ajustar a las especificaciones siguientes:

1.3.1 Antigüedad:

a) Con carácter general se fija un complemento de antigüedad, constituido para todos los niveles y categorías, por una cantidad fija equivalente a 3.060 pesetas mensuales para 1993 y 1994, que se devengarán a partir del día 1 de cada mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, las cantidades que al 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

c) A los efectos oportunos se computarán los servicios previos prestados en período de prueba, así como los de carácter eventual, siempre y cuando el trabajador adquiera, sin solución de continuidad, la condición de fijo de plantilla.

1.3.2 Complemento personal transitorio (CPT).—El complemento personal transitorio se compensará y absorberá según lo establecido en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario y se computará en un 50 por 100 del importe de la subida referida a salario base y plus Convenio, en su caso. No se considerarán en ningún caso los trienios ni otros complementos.

1.3.3 Pagas extraordinarias:

a) Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

b) A efectos del cómputo del pago de estas pagas se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de mayo, y la correspondiente a diciembre al período de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

c) Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

1.3.4 Residencia (doce mensualidades):

a) Para los años 1993 y 1994, los trabajadores que presten sus servicios en Ceuta y Melilla incrementarán la cuantía de dicho complemento sobre lo que viniesen percibiendo a 31 de diciembre de 1992 en un 1,89695 por 100.

b) Los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complemento de residencia lo conservarán en sus actuales cuantías como complemento personal no absorbible en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

1.3.5 Complementos de puestos de trabajo.

1.3.5.1 Plus función.—Este complemento lo percibirán exclusivamente los trabajadores de servicios técnicos y sanitarios que realizando funciones específicas en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo estén encuadrados en los niveles I, II y VI.

El personal que a 31 de diciembre de 1989 viniese percibiendo este complemento, lo continuará devengando con los incrementos pactados, siempre que siga desarrollando estas funciones.

1.3.5.2 Plus especial responsabilidad.—Este complemento lo percibirán todos los trabajadores incluidos en los niveles I y II, en atención a la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando.

1.3.5.3 Plus de especial cualificación.—Lo percibirán todos los trabajadores de niveles III, IV, V y VI, en atención a la cualificación técnica necesaria para el desarrollo de sus funciones.

1.3.5.4 Plus de informática.—Lo percibirán los trabajadores, que, con independencia del grupo y categoría profesional que pertenezcan, realicen específicamente tareas informáticas.

En ningún caso se considerará que tienen carácter de funciones propias de este área las que ejecuten los trabajadores que en sus puestos de trabajo se ayuden de ordenadores, pantallas, terminales, impresoras, etc.

La cuantía de los complementos comprendidos en el apartado 1.3.5 del artículo 43 serán las que figuran en los anexos del presente Convenio.

1.4 Complementos por cantidad o calidad de trabajo. (En los anexos del presente Convenio.)

1.4.1 Plus de mayor dedicación.—Este complemento lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada efectiva de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo, no excediendo la jornada de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de cuarenta horas, sin perjuicio de la especial dedicación.

Su importe anual será de 193.808 pesetas para el año 1993, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

En todo caso la concesión del referido complemento se realizará por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previa aceptación del trabajador y deliberación en la VIE.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas pactadas en el artículo 25 del presente Convenio. Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario, calculado con arreglo al módulo siguiente:

$$\text{Salario/hora} = \frac{(\text{Salario base} + \text{plus Convenio} + \text{antigüedad}) \text{ anual}}{\text{Mil setecientos once horas}}$$

Artículo 44. Percepciones no salariales.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, o norma legal que lo sustituya y demás disposiciones que lo desarrollan sobre indemnizaciones por razón de servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla anexa, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Niveles	Grupos a efectos de indemnizaciones por razón del servicio
1 y 2	II
3 y 4	III
5, 6, 7 y 8	IV

Artículo 45. Jornada reducida.

Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa el coeficiente formado por el cociente que resulta de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituye la jornada máxima pactada en este Convenio.

TÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 46.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento ministerial, por la Jefatura o la Dirección de los centros, o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves:

b.1 La falta disciplinaria en el trabajo o el respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.

b.2 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.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9 La simulación de enfermedad o accidente.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización y difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16 El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

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

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.8 La notoria falta de rendimiento que comporta inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.9 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.10 La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.11 El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.12 Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

c.13 La violación de neutralidad e independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

4. 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, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. 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 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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 o preliminar del que pueda instruirse, 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.

6. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad, 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, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, por sí o 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. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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.

TITULO XII

Fomento de empleo

Artículo 47.

1. Dentro de la política de formación de empleo en ámbito del Instituto, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Instituto a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, de cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos

períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

TITULO XIII

Asistencia y acción social

Artículo 48.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE) efectuará la distribución de los fondos destinados a asistencia y acción social constituidos al efecto y determinará los requisitos para la concesión de las ayudas que, en su caso, se determinen.

TITULO XIV

Movilidad

Artículo 49.

1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa y no tendrá otras limitaciones que el número de vacantes que hubiera dentro de la misma categoría o grupo profesional. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

La movilidad funcional vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional y, en todo caso, se acordará por la Administración, previa deliberación con los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

2. Movilidad geográfica.—La movilidad del personal entre centros de trabajo de distinta localidad podrá tener origen en las siguientes causas:

a) Traslado voluntario:

Fase de traslados.

Traslados por mutuo acuerdo.

Permuta.

b) Traslado forzoso:

El traslado forzoso llevará parejo el derecho a percibir la totalidad del salario respecto a la categoría profesional y todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de sus contratos.

Si el traslado conlleva cambio de localidad de residencia y de domicilio del trabajador, se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Sin perjuicio al respecto de la legislación vigente, los trabajadores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos de los gastos acreditados de transportes y enseres que se les produzcan en dicho traslado, así como una indemnización de dos mensualidades por una sola vez.

A petición del trabajador, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hará constar el carácter forzoso del traslado ante los organismos competentes, en materia de adjudicación de viviendas de protección oficial y de plazas en centros escolares públicos.

3. Todos los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la localidad de origen, dentro de su categoría profesional. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo informará periódicamente de las vacantes existentes antes de proceder a cubrir las por otros procedimientos. Se respetará, en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de la mayor antigüedad.

4. En el caso de cierre total o parcial de un centro de trabajo, los últimos traslados, dentro de cada categoría profesional, se efectuarán atendiendo al orden de los siguientes criterios:

Representantes sindicales.

Disminuidos físicos.

Trabajadores con hijos.
Trabajadores mayores de cincuenta años.

En caso de igualdad de condiciones será trasladado el que tenga menor antigüedad.

TITULO XV

Derechos de representación sindical

Artículo 50. *Representación directa.*

1. El Comité de Empresa y Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiados de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, según se determina en los artículos 62, 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

2. A estos efectos, podrá entenderse que constituye un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, en el sentido del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que radiquen en una misma provincia.

Artículo 51. *Secciones Sindicales.*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renunciar a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados, Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán insertar los comunicados.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo.

La función del Delegado Sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre un Sindicato o Confederación y la Administración.

A requerimiento del Delegado Sindical, la Administración descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa la autorización del trabajador.

3. La Administración y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a una de dichas organizaciones.

4. Los Delegados Sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de trabajadores en los Comités de centros o Delegados de Personal, que se regula en el artículo siguiente.

Artículo 52. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con las siguientes escalas:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
Más de 750 trabajadores: Cuarenta horas.

La utilización de horas tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o varios Delegados, comunicándolo con antelación suficiente.

Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales y liberados de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o Delegados de Personal será:

De 150 a 300 trabajadores: Uno.
De 301 a 1.000 trabajadores: Dos.
De 1.001 a 4.000 trabajadores: Tres.
De 4.001 en adelante: Cuatro.

En todo caso, podrá designarse un Delegado Sindical que represente a la Sección constituida en la sede de la dependencia provincial o territorial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aunque no cuente con el número mínimo de trabajadores señalado.

Artículo 53. *Reuniones.*

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresas, las Secciones Sindicales y Confederaciones Sindicales podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección del centro, se convocarán asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso, se evitará el menor trastorno en el trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de Personal o Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

En los centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan el mayor número de trabajadores y, en aquéllos en que no haya turnos, deberá coincidir preferentemente con el principio o el final de la jornada.

Cláusula adicional primera.

Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Cláusula adicional segunda.

A partir de 1 de enero de 1994 el complemento de mayor dedicación quedará suprimido.

Cláusula adicional tercera.

Los pluses de especial responsabilidad y especial cualificación sufrirán para 1994 un incremento anual de 13.843 pesetas. Asimismo, se crea en igual cuantía el plus de desempeño para las categorías de los niveles 7 y 8.

Como contrapartida a dicho incremento retributivo, el personal laboral deberá realizar a lo largo de 1995 una jornada suplementaria de tres horas, en relación a la estipulada en el Convenio Colectivo.

Disposición transitoria única. *Cláusula de garantía.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio en la dependencia de los actuales centros del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dicha modificación no afectará a lo acordado en este Convenio que tendrá la consideración de norma mínima.

Disposición final.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986), Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

ANEXO I
Retribuciones año 1993

Categorías	Salario base 14 mensualidades — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Especial cualificación — Pesetas	Especial responsabilidad — Pesetas	Plus función — Pesetas	Plus Informática — Pesetas	Retribución anual — Pesetas
T. superior S. Sanitario	2.462.026	165.000		144.708	87.108		2.858.842
T. superior S. Técnico	2.462.026	165.000		144.708	87.108		2.858.842
T. superior Administración	2.462.026	165.000		144.708			2.771.734
Analista	2.462.026	165.000		144.708		459.900	3.231.634
T. medio S. Sanitario	2.125.326	75.900		112.608	75.204		2.389.038
T. medio S. Técnico	2.125.326	75.900		112.608	75.204		2.389.038
T. medio Administración	2.125.326	75.900		112.608			2.313.834
Maestro industrial	1.979.376	206.100	38.508				2.223.984
Oficial 1.º Administrativo	1.921.038	154.104	38.400				2.113.542
Oficial 1.º Administrativo Op. ord.	1.921.038	154.104	38.400			86.604	2.200.146
Oficial 1.º Oficinos	1.710.576	105.600	37.704				1.853.880
Mecánico Conductor	1.710.576	105.600	37.704				1.853.880
Auxiliar Laboratorio	1.606.976	192.108	37.404		57.204		1.893.692
Auxiliar Administrativo	1.606.976	192.108	37.404				1.836.488
Auxiliar Administrativo Op. ord.	1.606.976	192.108	37.404			86.604	1.923.092
Telefonista	1.606.976	192.108	37.404				1.836.488
Azafata	1.606.976	192.108	37.404				1.836.488
Subalterno	1.361.388	251.400					1.612.788
Mozo	1.300.250	305.904					1.606.154
Limpiadora	1.300.250	305.904					1.606.154

ANEXO II
Retribuciones año 1994

Categorías	Salario base 14 mensualidades — Pesetas	Plus Convenio — Convenio	Especial cualificación — Pesetas	Especial responsabilidad — Pesetas	Plus desempeño — Pesetas	Plus función — Pesetas	Plus Informática — Pesetas	Retribución anual — Pesetas
T. superior S. Sanitario	2.462.026	165.000		158.551		87.108		2.872.685
T. superior S. Técnico	2.462.026	165.000		158.551		87.108		2.872.685
T. superior Administración	2.462.026	165.000		158.551				2.785.577
Analista	2.462.026	165.000		158.551			459.900	3.245.477
T. medio S. Sanitario	2.125.326	75.900		126.451		75.204		2.402.881
T. medio S. Técnico	2.125.326	75.900		126.451		75.204		2.402.881
T. medio Administración	2.125.326	75.900		126.451				2.327.677
Maestro Industrial	1.979.376	206.100	52.351					2.237.827
Oficial 1.º Administrativo	1.921.038	154.104	52.243					2.127.385
Oficial 1.º Administrativo Op. ord.	1.921.038	154.104	52.243				86.604	2.213.989
Oficial 1.º Oficinos	1.710.576	105.600	51.547					1.867.723
Mecánico Conductor	1.710.576	105.600	51.547					1.867.723
Auxiliar Laboratorio	1.606.976	192.108	51.247			57.204		1.907.535
Auxiliar Administrativo	1.606.976	192.108	51.247					1.850.331
Auxiliar Administrativo Op. ord.	1.606.976	192.108	51.247				86.604	1.936.935
Telefonista	1.606.976	192.108	51.247					1.850.331
Azafata	1.606.976	192.108	51.247					1.850.331
Subalterno	1.361.388	251.400			13.843			1.626.631
Mozo	1.300.250	305.904			13.843			1.619.997
Limpiadora	1.300.250	305.904			13.843			1.619.997

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10820 RESOLUCION de 31 de marzo de 1995, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 4/1993, promovido por «Alta Belleza, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 4/1993, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Alta Belleza, Sociedad

Anónima», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 2 de julio de 1992, se ha dictado, con fecha 27 de octubre de 1994 por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por el Procurador don Rafael Ortiz de Solórzano, en nombre y representación de la entidad «Alta Belleza, Sociedad Anónima», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 2 de julio de 1992, por la que estimó el recurso de reposición formulado contra la denegación de la marca número 1.260.141 MM «Multimedios, Sociedad Anónima», para clase 42, debemos declarar y declaramos la nulidad de dicha resolución y que procede la denegación de la inscripción de la referida marca; sin hacer imposición de costas.»