

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17504 RESOLUCION de 7 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (número de código: 9001292) que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 1995, de una parte por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones) en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, ambas de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 7 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado al Consejo Superior de Investigaciones Científicas en virtud de la relación jurídico laboral, formalizada por la autoridad competente del CSIC, y perciba retribuciones con cargo al concepto presupuestario «personal laboral», a excepción del personal que preste sus servicios en el buque oceanográfico «García del Cid».

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su vigencia y efectos económicos se extenderán desde el día 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, a todos los efectos el día 31 de diciembre de 1994.

La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de la denuncia.

Artículo 6. *De la Empresa y de la representación de los trabajadores.*

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

La representación de los trabajadores tendrá las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

CAPITULO II

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Artículo 9. *Composición y funciones.*

1. Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio se constituirá una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio. Su domicilio será el del CSIC.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por siete representantes del CSIC y otros tantos de los trabajadores (3 por CC.OO., 3 por UGT. Y 1 por CSIF), que podrán concurrir con un máximo de dos asesores con voz, pero sin voto.

2. En la primera sesión se elaborará un Reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma. En dicha sesión se designarán los Secretarios que se consideren necesarios para cada parte, y el resto actuarán como Vocales, entre los cuales se nombrará un Presidente, a propuesta de la Comisión Paritaria.

3. El Presidente podrá convocar a la Comisión en cualquier momento. Sin perjuicio de lo indicado, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte.

4. La convocatoria de cada reunión ordinaria se hará por escrito, incluyendo el acta de la reunión anterior, el orden del día y documentación a que se haga referencia en la convocatoria, al menos con cinco días de antelación.

5. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en los distintos Centros.

6. Los miembros de esta Comisión podrán recabar por escrito a la representación del organismo, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de su cometido, que será facilitada en un plazo máximo de veinte días.

7. Los miembros y asesores de esta Comisión observarán sigilo profesional y, en todo caso, ningún tipo de información o documentación entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

8. Son funciones de esta Comisión:

Además de la interpretación, vigilancia y estudio del Convenio, las reguladas a lo largo del articulado del presente Convenio.

9. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la nueva Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

Artículo 10. *Interpretación.*

A los efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

En el supuesto de que concurren dos o más normas laborales, tanto de derecho necesario como paccionado, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- Que apreciadas en su conjunto, resulten más favorables para el trabajador.
- Que no vulnere preceptos de derecho necesario.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio,

la Comisión de Interpretación Vigilancia y Estudio adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 11.

El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- I. Titulados.
- II. Laboratorio.
- III. Administración.
- IV. Campo y Ganadería.
- V. Oficios varios y mantenimiento.
- VI. Servicios.

Artículo 12.

Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

Grupo I. Titulados:

- Nivel 1. Titulados Superiores
- Nivel 2. Titulados Técnicos
- Nivel 2. Técnico Especializado.

Grupo II. Laboratorio:

- Nivel 3. Ayudante Técnico de Laboratorio de Ciencias Sociales o Humanidades.
- Nivel 5. Ayudante de Laboratorio.
- Nivel 6. Auxiliar de Laboratorio.

Grupo III. Administración:

- Nivel 3. Programador. Jefe Administrativo.
- Nivel 5. Operador de Ordenadores. Oficial Administrativo. Encargado de Biblioteca.
- Nivel 6. Auxiliar Administrativo. Codificador Perforista. Auxiliar de Biblioteca.

Grupo IV. Campo y Ganadería:

- Nivel 3. Capataz.
- Nivel 4. Tractorista-mecánico. Conductor de camión y vehículos especiales.
- Nivel 5. Oficial agrario o de jardinería. Manijero.
- Nivel 6. Obrero especialista agrario.
- Nivel 8. Obrero agrícola no especializado.

Grupo V. Oficios varios y mantenimiento:

- Nivel 3. Jefe de taller, nave de ensayos o planta piloto. Encargado de mantenimiento. Patrón de barco.
- Nivel 4. Especialista de oficio.
- Nivel 5. Oficial primera de oficio.
- Nivel 6. Oficial segunda de oficio. Oficial Mantenimiento.
- Nivel 7. Ayudante de oficio.

Grupo VI. Servicios:

- Nivel 3. Encargado de animalario central. Encargado de almacén central. Jefe de Cocina. Educador especializado.
- Nivel 5. Cocinero. Educador. Guarda Jurado Mayor. Cuidador especializado de Animalario. Conductor de turismo.
- Nivel 6. Cocinero-Ayudante. Almacenero. Gobernante. Cuidador Animalario. Guarda Jurado. Cajero cafetería. Celador. Encargado de cafetería.
- Nivel 7. Telefonista. Conserje. Encargado limpieza. Auxiliar de Cocina y Comedor. Camarero de residencia. Dependiente. Ayudante de almacén.
- Nivel 8. Vigilante. Casero. Limpiador especializado. Limpiador especializado media jornada (a extinguir). Ordenanza.
- Nivel 9. Mozo.

Artículo 13. Definiciones.

Grupo I. Titulados. Titulados Superiores: Son aquellos que, estando en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, realizan con plena responsabilidad las funciones para las que están facultados por su título profesional.

Titulados Técnicos: Son aquellos que, estando en posesión del título de Arquitecto técnico o Ingeniero técnico o similar, realizan con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

Técnico Especializado: Es el trabajador que, estando en posesión del título de Arquitecto técnico o Ingeniero técnico o similar, desarrolla trabajos complejos y especializados dentro de un campo determinado o una especialidad concreta, dentro de las excepciones previstas en el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, modificado por la Ley 23/1988 para su desempeño por personal laboral.

Grupo II. Laboratorio. Ayudante Técnico de Laboratorio, de Ciencias Sociales o de Humanidades: Es el trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de laboratorio o técnicas para el estudio y clasificación de temas sociales o humanísticos, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos o especializados y/o elaboración de datos en estas materias, auxiliares a los del personal científico o titulados y a las órdenes de éstos, que sirvan de base de datos para la investigación posterior, tales como: Elaboración o modificación de hipótesis sencillas susceptibles de crear métodos para el desarrollo de un trabajo, así como cálculos preparatorios y/o ejecución práctica, bibliografía adecuada y/o métodos estadísticos; redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo, supervisando el trabajo de éste.

Ayudante de Laboratorio, de Ciencias Sociales o de Humanidades: Es el trabajador que realiza análisis físicos y/o químicos, y/o estadísticos y/o bibliográficos; desarrolla normas y procedimientos analíticos; maneja útiles; realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos, siempre bajo la supervisión de un jefe inmediato superior, pudiendo tener a su cargo auxiliares cuando los haya.

Auxiliar de Laboratorio de Ciencias Sociales o de Humanidades: Es el trabajador que realiza trabajos de laboratorio de Ciencias Sociales o Humanidades sin llegar a adquirir responsabilidad de ninguna determinación analítica o estadística completa, siempre bajo la supervisión y mando de un jefe inmediato superior. Conoce métodos preparativos y operativos específicos, elementales puramente mecánicos y repetitivos. Realiza el lavado de útil de laboratorio y su esterilización, así como recopilación de datos, estadísticas y, en su caso, el acarreo de los material necesarios.

Grupo III. Administración. Jefe Administrativo: Es el trabajador que, realiza la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requieran una preparación técnica superior, aplicación repetitiva de reglamentos, preparación de nóminas y de datos estadísticos, actividades que impliquen una especial responsabilidad por manejo de fondos, o por mando de unidades administrativas que agrupen puestos de trabajo de carácter administrativo o auxiliar y otras actividades de naturaleza análoga.

Oficial Administrativo: Es el trabajador que, desarrolla en los Centros, secciones y dependencias, funciones administrativas con cierta iniciativa y responsabilidad, tales como: Contabilidad, redacción y mecanografiado de documentos, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos para los cuales es preciso estar en posesión de conocimientos adecuados.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador encargado de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas. Deberán poseer los conocimientos prácticos, especialmente mecanografía, adecuados a las actividades que normalmente se desarrollan.

Programador: Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de:

Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.

Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.

Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

Documentación del manual de operadores.

Operador de Ordenadores: Es el técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

Codificador-Perforista: Es el trabajador encargado de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener conocimiento de las técnicas de codificación de la perforación y grabación de datos y los códigos utilizados.

Encargado de Biblioteca: Es el trabajador que se encarga de la organización y buen funcionamiento de la biblioteca, bajo la supervisión de

un facultativo cualificado. Deberá poseer conocimientos y técnicas específicas de su campo de trabajo.

Auxiliar de Biblioteca: Es el trabajador que, bajo la responsabilidad directa del Encargado de Biblioteca, si lo hubiere, realiza operaciones repetitivas o simples, tales como la búsqueda de libros, manejo de ficheros o índices, etc.

Grupo IV. Campo y ganadería. Capataz: Es el trabajador que, bien por estar en posesión del correspondiente diploma de Capataz, o bien por la práctica continuada de su trabajo, posee los conocimientos teórico-prácticos precisos y tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas de la actividad en las fincas o reservas científicas del CSIC.

Tractorista-Mecánico: Es el trabajador que, estando provisto de permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Conductor de camión y vehículos especiales: Es el trabajador que en posesión del carnet de primera especial y con conocimientos mecánicos suficientes, conduce vehículos para efectuar los transportes necesarios. Será responsable de todas las normas técnicas y legales para el transporte y circulación.

Oficial agrario o manijero: Es el trabajador que sin perjuicio de realizar las funciones del obrero especialista agrario, tiene la responsabilidad de la aplicación práctica de las directrices señaladas por un superior, con el máximo rendimiento y eficacia indicará a los trabajadores a su cargo la forma de ejercitar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear.

Obrero especialista agrario: Es el trabajador que a las órdenes de un Capataz o similar si lo hubiere, y poseyendo conocimientos prácticos especiales, realiza además de los trabajos del obrero agrícola no especializado, funciones concretas y específicas de las requeridas en las fincas del CSIC, como pueden ser las de motocultores, podadores, injertadores, tractoristas, jardineros, sulfatadores, fumigadores, pastores, etc.

Obrero agrícola no especializado: Es el trabajador que sin acreditar una preparación específica para funciones concretas y determinadas, y a las órdenes de un Capataz u Obrero especializado, si lo hubiere, presta servicios principalmente de peonaje en las fincas del CSIC.

Grupo V. Oficios varios y mantenimiento. Jefe de taller, Nave de ensayos o planta piloto: Es el oficial de la que, bajo las órdenes de un Jefe titulado superior o medio, se ocupa de la debida ejecución de las tareas encomendadas a una sección o taller, nave de ensayos, planta piloto, con responsabilidad e iniciativa. Deberá tener a su cargo varios trabajadores. Se encargará de la distribución del trabajo, de su correcta ejecución y de los tiempos y materiales empleados.

Especialista de oficio: Es el trabajador que teniendo los conocimientos de Oficial de primera de oficio es, además especialista en alguna de las operaciones o funciones de su oficio, que permite catalogarlo como tal y que, por su complejidad, requieren una cierta especialización. Podrá tener a su cargo oficiales que colaboren con él, adiestrándoles en la especialidad.

Oficial primera de oficio: Es el trabajador, que poseyendo un oficio con capacidad para interpretar planos de detalle, lo práctica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, si no aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, con la máxima economía de material.

Oficial segunda de oficio: Es el trabajador que con los conocimientos de oficio, realiza los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales

Ayudante de oficio: Es el trabajador que, además de las tareas de peonaje, se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, exige cierta práctica o especial habilidad. Ayudará al Oficial de primera o segunda en sus trabajos y podrá efectuar aisladamente otros de menor importancia bajo la dirección de aquellos.

Encargado de mantenimiento: Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, se ocupa de la adecuada ejecución práctica de los trabajos de mantenimiento de instalaciones, máquinas y edificios. Su cometido será la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, del tiempo y material empleado.

Oficial de mantenimiento: Es el trabajador que dotado de habilidad manual, puede realizar reparaciones en las instalaciones, máquinas y edificios; dependerá de un encargado de mantenimiento si lo hubiese.

Patrón de barco: Es el trabajador que, con conocimientos teóricos, prácticos y experiencia suficiente, es capaz de desarrollar las maniobras precisas para atracar una embarcación, así como de navegar por las zonas

próximas a las costas. Deberá encargarse, también del acondicionamiento y mantenimiento de la embarcación.

Grupo VI. Servicios. Guarda jurado mayor: Es aquel trabajador que, realizando las mismas tareas del Guarda jurado, tiene a su cargo a uno o más Guardas jurados, responsabilizándose de la organización y distribución de las tareas de, vigilancia.

Guarda jurado: Es el trabajador que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia en los locales, puntos fijos, instalaciones o zonas que le señalen sus respectivos jefes, con sujeción a las disposiciones legales especiales que regulan dicho cargo.

Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias del CSIC, así como de cuantas instalaciones, material y objetos se hallen ubicados en aquellas, bien sea en turno de día o de noche y sujeto a la legislación vigente.

Conserje: Es el Ordenanza que, sin perjuicio de realizar las funciones propias de éste, se encarga de la distribución y control de tareas de los Ordenanzas del centro y de la vigilancia de los accesos al mismo.

Ordenanza: Es el trabajador cuya misión consiste en realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, así con el exterior, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, relacionados con las labores que se desempeñen dentro del centro donde está destinado, por orden de sus Jefes.

Telefonista: Es el trabajador que tiene a su cargo la atención de aparatos o centrales telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de una unidad, establecimiento de trabajo entre sí y con el exterior.

Encargado de limpieza: Es el limpiador especializado que a las órdenes de un superior o con uno o varios limpiadores especializados a su cargo, realiza la distribución del trabajo y se responsabiliza de la correcta ejecución del mismo.

Limpiador especializado: Es el trabajador que, poseyendo conocimientos prácticos especiales, realiza además de las funciones de limpieza de locales, mobiliario, aseos de servicios de dichos locales, etc., el tratamiento del material renovable de laboratorio (limpieza, esterilización, etc.) y del instrumental científico, utilizando los métodos elementales necesarios para dicha labor.

Jefe/a de cocina: Es el Cocinero/a que coordina la labor de los comedores de más de doscientos comensales diarios, realizando asimismo las labores de cocinero/a.

Cocinero: Es la persona que prepara, dirige y vigila la condimentación de ciertos platos constituye el menú habitual. Hará el despiece de carnes y pescados tratando de conseguir el mayor aprovechamiento.

Cocinero ayudante: Es la persona que, con conocimientos básicos de preparación y condimentación de comida, ayuda en su labor al cocinero.

Auxiliar de cocina y comedor: Es el trabajador que, bajo las órdenes de su superior, realiza las tareas necesarias para la posterior preparación de platos. Asimismo, se ocupará de la limpieza, tanto de la cocina como del comedor, además de los útiles empleados en los mismos y la distribución de la comida a los mostradores o mesas, según se haya establecido en cada comedor.

Encargado de cafetería: Es la persona que realiza las tareas propias de la cafetería y al mismo tiempo controla las existencias y pedidos necesarios. Es el responsable del buen funcionamiento del servicio de cafetería y del personal que atiende el mismo.

Dependiente/a de cafetería: Es la persona que atiende los servicios de las distintas cafeterías y tiendas existentes en el CSIC. Serán sus funciones la atención al público y el cuidado y limpieza del recinto y utensilios propios del servicio.

Cajero de cafetería: Es el dependiente de cafetería a cargo de la caja de ésta, es responsable del control de la recaudación diaria.

Gobernante: Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de las residencias, Institutos o centros, responsabilizándose, si procede del menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

Camarero de residencia: Es el trabajador que, a las órdenes de una Gobernante, se ocupa de los servicios de limpieza, lavandería, planchado y comedor, propios de la residencia.

Encargado/a de almacén central: Es el trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de almacén, realiza con propia iniciativa la dirección técnica de un almacén central. Es por tanto responsable de la localización y selección de proveedores; proporciona al investigador la información necesaria del producto facilitando catálogos, etc.; negociación de precios y plazos de entrega seguimiento del pedido. Recepción y control de todos los productos que entren en el centro. Responsable del mantenimiento de stock (productos químicos, material de vidrio, diver-

so de laboratorio, papelería, droguería, nitrógeno líquido, accesorios y repuestos de instrumentos y equipos científicos de uso común, etc.).

Almacenero/a: Es el trabajador encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir los materiales y distribuirlos a las dependencias, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, hacer inventarios, control de existencias y seguimiento de pedidos.

Ayudante/a de almacén: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de aritmética y mecanografía, se ocupa de la preparación de los envíos o salidas y entradas de los almacenes. Estará a las órdenes de un almacenero y podrá ser ayudado en su labor por un mozo.

Casero: Es el trabajador que, con vivienda en las fincas del CSIC, se ocupa de atender en el hospedaje y comida al personal del Consejo que eventualmente tenga que residir en ellas por razones de trabajo, o que tenga derecho a la prestación de tales servicios por concesión de la superioridad del organismo. También se ocupará de la vigilancia del edificio y de los dominios de la finca en el caso de no existir guarda o vigilante específico; asimismo, deberá estar capacitado para la conducción de vehículos ligeros si las necesidades de su función de vigilancia así lo exigen.

Conductor/a de turismo: Es el trabajador que, hallándose en posesión del permiso de conducción de la categoría B como mínimo, tiene a su cargo la conducción, conservación y entretenimiento de los vehículos asignados a un servicio, debiendo efectuar en los mismos aquellas pequeñas reparaciones que no exijan elementos de taller. Realizan el traslado en dichos vehículos del personal del organismo en los desplazamientos que haya de efectuar por razón de servicio y colaborando con ellos en el traslado de los útiles y elementos propios del trabajo, transportados en el vehículo.

Encargado/a de animalario central: Es el trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos del animalario, realiza con propia iniciativa la dirección técnica de un animalario central bajo la supervisión directa de la dirección del centro o del Director científico del servicio. Es el responsable de los sistemas de cruces y mantenimiento de estirpes, cuidado sanitario con los controles respectivos, alimentación y limpieza. Colabora con los investigadores en las operaciones, extracciones de sangre, órganos, etc. Programa la producción de animales y prevé las necesidades, llevando el control de compra de material y pedidos, así como la administración interna del animalario en relación con los Institutos y programas de investigación, teniendo a su cargo uno o varios cuidadores especializados o cuidadores de animalario.

Cuidador especializado de animalario: Es el trabajador que, poseyendo conocimientos prácticos sobre los trabajos de animalario, realiza funciones específicas requeridas en los animalarios del CSIC, como son: Cruces de animales y mantenimiento de estirpes, programación de producción en función de las necesidades de los grupos de investigación, sexaje y destete de crías y control visual de las condiciones sanitarias de los animales, todo ello bajo la supervisión directa del encargado de animalario central o, en su caso, del Director científico del servicio.

Cuidador/a de animalario: Es la persona encargada del cuidado y limpieza de celdas, cubetas, jaulas y elementos complementarios. Realiza los cambios de animales a cubetas limpias, esteriliza material, incinera animales y deshechos, comprueba diariamente la alimentación y bebida y realiza todas las tareas propias del animalario ayudando al cuidador especializado y bajo su supervisión o la del encargado de animalario central o Director científico de servicio.

Educador/a especializado: Es el trabajador que realiza las mismas funciones que un educador en la preparación de los programas pedagógicos y su posterior aplicación en la Escuela infantil del CSIC.

Educador/a: Es el trabajador que, con la preparación adecuada, colabora en la Guardería y Centro Preescolar del CSIC en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos del trabajo personal.

Celador: Es el trabajador que, en la Guardería y Centro Preescolar del CSIC atiende la vigilancia, aseo personal y entretenimiento de los niños.

Mozo: Es el trabajador encargado de realizar labores puramente mecánicas para las que se requiere principalmente esfuerzo físico y que no exigen preparación previa, como traslado de mobiliario, libros, acarreo de material, reados y cualquier otro trabajo de análoga naturaleza.

Artículo 14. Contratación de personal laboral.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía y de estabilidad en el empleo, salvo la contratación de carácter temporal por necesidades del servicio o por sustitución de un trabajador.

El CSIC podrá proceder a contratar personal no permanente solamente en los términos del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

Será de obligado cumplimiento por la Presidencia del CSIC la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

La contratación de personal no permanente se realizará mediante concurso o concurso-oposición por un Tribunal o una Comisión de selección según lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes, ascensos, ingresos

Artículo 15.

La edad mínima de admisión al trabajo se fija en la legalmente establecida. La contratación será necesariamente por escrito y la realización exclusivamente por la Presidencia del CSIC.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo, haciéndolas públicas al menos con quince días de antelación.

Artículo 16.

El sistema de provisión de vacantes estará sometido a los principios de igualdad, publicidad y capacidad. Las vacantes existentes se proveerán, de la siguiente forma:

- Excedentes.
- Concurso de traslado.
- Concurso promoción interna.
- Turno libre.

a) Excedentes.

Solicitado el reingreso de un excedente voluntario tendrá derecho, a ocupar la primera vacante disponible en su categoría, especialidad y localidad, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. A estos efectos, se entenderá que un puesto está vacante y disponible cuando no exista un trabajador fijo que lo ocupe en el momento de solicitar el reingreso y no se encuentre incluido en un turno de traslado, promoción interna o turno libre. Si el puesto se encuentra en alguna de estas fases de provisión, habrá que estar a lo que resulte del turno correspondiente.

No existiendo vacante en su misma categoría, pero si existiera en una categoría inferior, dentro del mismo grupo profesional, podrá optar por esta plaza, previo informe del Comité intercentros, o esperar a que se produzca alguna que corresponda a su categoría. En el primer supuesto, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría de origen.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un periodo de dos años efectivos al servicio del Consejo, contados a partir de la fecha de reingreso.

b) Concurso de traslado.

Entre el personal fijo que ostente la misma categoría laboral y pertenezca al mismo grupo que el de las plazas convocadas, tenga al menos un año de antigüedad en la categoría y no estén cumpliendo sanción que les inhabilite para el traslado.

Ejercido por un trabajador el derecho de traslado, no podrá volver a obtenerlo hasta transcurrido un año desde la fecha en que se produjo aquél. En caso de dos o más aspirantes a una misma plaza el baremo del concurso será el siguiente:

Antigüedad:

Por cada año completo de servicios prestados en el organismo: 0,50 puntos.

La puntuación máxima de este apartado será de siete puntos.

Circunstancias familiares y de salud:

Por residencia previa obligada del cónyuge con anterioridad a la convocatoria: Un punto.

Por residencia previa a la convocatoria, de familiares dentro del primer grado en la localidad que se solicita, y siempre que se acrediten que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él: 0,6 puntos.

Por razones de rehabilitación sanitaria debidamente justificada del trabajador en la localidad que se solicita, debidamente acreditada por los Servicio Médicos de la Seguridad Social: Un punto.

Por razones de rehabilitación sanitaria debidamente justificada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, de algún familiar del trabajador, en la localidad que se solicita, dentro del primer grado de consanguinidad, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él: 0,6 puntos.

Realización de estudios académicos del trabajador, cónyuge o hijos del centro oficial radicado en otra localidad, siempre que no existan Centros de enseñanza que impartan dichos estudios en el lugar de residencia: 0,8 puntos.

Para resolver el concurso de traslado se constituirá una Comisión de Selección o Tribunal, con arreglo al procedimiento y atribuciones establecidas en el artículo 17 de este Convenio, cuyos miembros serán nombrados por la Presidencia del CSIC a propuesta de la Comisión Paritaria.

La adjudicación de la plaza queda determinada por la puntuación obtenida por los solicitantes, en virtud de la aplicación del anterior baremo y no podrá puntuarse ningún otro mérito que los antes mencionados.

En caso de igualdad en la puntuación total, entre dos o más solicitantes, le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el CSIC, de persistir la igualdad se adjudicará al de mayor edad, computada ésta por años, meses y días.

El resultado de los concursos se hará público, al menos, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales del CSIC, así como en los centros o Institutos afectados.

Igualmente se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros, al objeto de que le de la difusión que estime procedente.

Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables.

Contra el resultado de los concursos de traslado podrán interponerse las reclamaciones legalmente establecidas.

El plazo posesorio será el que se determine en la correspondiente convocatoria.

c) Concurso de promoción interna. Se entiende por promoción interna la concurrencia a categoría superior o distinta entre los trabajadores fijos del CSIC.

Podrán optar los trabajadores fijos de plantilla en activo con una antigüedad de al menos un año en la categoría que ostente, los que se encuentren en situación de excedencia forzosa y en ambos casos no estar cumpliendo sanción que le inhabilite para la promoción.

La convocatoria del concurso de méritos o concurso-oposición para cubrir plazas vacantes de superior o distinta categoría, mediante el sistema de promoción interna, se publicará en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo del CSIC, siendo previamente conocida e informada favorablemente por la Comisión Paritaria.

Resuelto el concurso de promoción interna las vacantes generadas serán ofertadas nuevamente hasta su cobertura o hasta que se declaren desiertas.

Se constituirá una Comisión de selección o Tribunal con arreglo al procedimiento y atribuciones establecidas en el artículo 17 de este Convenio.

Los trabajadores seleccionados podrán ser requeridos por el CSIC previo informe favorable de la Comisión Paritaria, para realizar los cursos de formación que se estimen necesarios para el desempeño de sus funciones. Los citados cursos serán con cargo a los fondos del CSIC.

Será indispensable para concurrir a las pruebas selectivas del turno de promoción interna estar en posesión de:

- Nivel 1. Título de grado superior.
- Nivel 2. Título de grado medio.
- Nivel 3. BUP o equivalente o práctica profesional adecuada.
- Nivel 4. BUP o equivalente o práctica profesional adecuada.
- Nivel 5. BUP o equivalente o práctica profesional adecuada.
- Nivel 6. EGB o equivalente o práctica profesional adecuada.
- Nivel 7. EGB o equivalente o práctica profesional adecuada.
- Nivel 8. Certificado de Escolaridad o equivalente.
- Nivel 9. Certificado de Escolaridad o equivalente.

La práctica profesional adecuada cuando haya de ser justificada, será convalidada por la Comisión de selección.

Los méritos serán valorados conforme al siguiente baremo:

Méritos Profesionales:

1. Por pertenecer a la categoría inmediatamente inferior al de la plaza convocada y al mismo grupo: Tres puntos.
2. Por cada categoría inferior a la anteriormente citada y al mismo grupo se irán restando 0,5 puntos.
3. Por pertenecer al mismo nivel de la plaza convocada y distinto grupo: Un punto.
4. Por cada nivel inferior al anteriormente citado y distinto grupo se irán restando 0,15 puntos por cada nivel.

5. Por realizar funciones similares a la plaza objeto del concurso: seis puntos.

6. Por cursos de formación referidos a la plaza objeto del concurso máximo: seis puntos.

Titulaciones académicas:

Titulado superior: 2,50 puntos.

Diplomado Universitario o equivalente: 2,25 puntos.

BUP o equivalente o acceso a la Universidad: Dos puntos.

EGB o equivalente: 1,75 puntos.

Estudios Primarios: 1,50 puntos.

Certificado de Escolaridad o tarjeta de Promoción Cultural: 1,25 puntos.

Sólo puntuará la máxima titulación presentada en cada caso.

Antigüedad:

1. Por cada año completo de servicios prestados en el CSIC: 0,50 puntos.

La puntuación máxima de este apartado es de siete puntos.

2. Contra el acto administrativo que resuelve el turno de promoción interna se podrán interponer los recursos correspondientes a tenor de lo legalmente establecido.

3. El resultado de turno de promoción interna se hará público, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales, así como en aquellos Centros o Institutos afectados. Igualmente, se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros, al objeto de que le de la difusión que estime procedente.

Una vez resuelta la promoción interna, el Consejo previo informe de la Comisión Paritaria podrá, en caso de extrema necesidad, acordar que la toma de posesión de la nueva categoría sea diferida hasta que la plaza de origen se cubra de la forma legalmente establecida, sin perjuicio de los efectos económicos y administrativos que serán los del día siguiente a los de la resolución de la convocatoria.

d) Turno libre: Se cubrirá por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes ofertas de empleo público y demás normativa vigente, de entre las vacantes que resulten, una vez celebrados los concursos de traslado y promoción a los que hacen referencia los artículos del presente Convenio.

La convocatoria de turno libre se efectuará con sujeción a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Antes de hacer pública cada convocatoria será dada a conocer a la Comisión Paritaria que deberá informar favorablemente sobre la misma en un plazo no superior a quince días.

El sistema de acceso para la provisión de vacantes de los niveles 8 y 9 se realizará mediante concurso.

Artículo 17. Comisión de Selección o Tribunales.

Se constituirán Comisiones de selección o Tribunales para llevar a efecto los procesos de selección de los aspirantes y formular las propuestas de resolución. La calificación de los concursos previstos en el artículo anterior, se realizará por una Comisión de selección o Tribunal nombrado por la Presidencia del CSIC, a propuesta de la Comisión Paritaria.

Los Tribunales o Comisiones de selección, o cualquier miembro de los mismos que los componen podrán recabar el asesoramiento de expertos para formar su decisión. Si el número de aspirantes lo hiciera necesario o la complejidad de las plazas convocadas lo aconsejara, se recabará la asistencia de colaboradores para supervisar la realización de las pruebas.

Los Tribunales o Comisiones de selección actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incurso.

Sus miembros observarán sigilo profesional y confidencialidad respecto a las circunstancias personales de los candidatos, así como a sus puntuaciones.

La elección de las vacantes correspondientes a las plazas convocadas se realizará por los seleccionados y se adjudicará por la Presidencia del CSIC, según el orden de puntuación definitivamente obtenida, a propuesta de la Comisión de selección o Tribunal.

Artículo 18. Plantillas.

1. Dentro de los tres primeros meses de cada año, la Secretaría General del CSIC expondrá en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales del CSIC una relación de los trabajadores fijos en la que deberá constar los datos que a continuación se detallan:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en el Organismo.
- c) Categoría profesional.
- d) Destino (Unidad Administrativa).

2. En el plazo de quince días desde la publicación, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados. Las reclamaciones serán resueltas en el plazo de treinta días, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Cualquier causa que implique modificación de catálogo se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y deberá ser informada por el Comité Intercentros, así como expuesta en los tableros de anuncios de los Servicios Centrales.

Artículo 19. Trabajos de distinta categoría:

1. Trabajos de inferior categoría. Por necesidades muy justificadas del servicio la Presidencia del CSIC podrá destinar por escrito a un trabajador a realizar tareas de categoría profesional inmediatamente inferior a la que estuviera adscrito, conservando la retribución económica correspondiente a su categoría profesional, siempre que ello no suponga vejación o menoscabo de su persona, no rebasando el medio mes dentro del año natural. Asimismo, el CSIC evitará encomendar a un mismo trabajador reiteradamente trabajos de inferior categoría; en cualquier caso debe contar con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, salvo lo establecido en el artículo 16 relativo al turno de promoción.

2. Trabajos de superior categoría. La Presidencia del CSIC, en caso de bajas producidas por enfermedad u otras causas, podrá encomendar por escrito a un trabajador cometidos propios de un nivel superior a aquél en que estuviese clasificado sirviendo de mérito este hecho a los efectos que se determinan en el artículo 16 del Convenio. Estos trabajos no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año, percibiendo el trabajador durante ese tiempo los salarios correspondientes a la nueva categoría.

De la situación contemplada en el apartado 2 de este artículo, se requerirá informe previo de la Comisión Paritaria, salvo casos de urgente o extrema necesidad.

Artículo 20.

El personal cuya capacidad haya disminuido por enfermedad u otras causas y previa presentación, en su caso, del certificado médico correspondiente, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial, previo informe favorable del Comité Intercentros.

Por el Consejo se procurará realizar cuantas actuaciones sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPITULO V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21.

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 de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta diechocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 3/1989 de 3 de marzo.

Para el supuesto de adopción se estará a lo establecido en el artículo 1.4 de la Ley 3/1989 de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8). El personal afectado percibirá, mientras dure esta situación el 100 por 100 de las retribuciones que le correspondan según su categoría.

b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio sustitutivo o equivalente, con reincorporación al 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. El importe será imputado a la masa salarial.

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

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

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

CAPITULO VI

Formación y promoción profesional

Artículo 22. Formación y perfeccionamiento profesional.

Los cursos de formación tendrán como objetivo de una parte la formación del personal laboral del organismo, de cara a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, y de otra, el facilitar que todos los trabajadores dispongan de una formación que favorezca su desarrollo técnico-cultural como individuo, y posibilitando todo ello una promoción efectiva en su carrera profesional.

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el CSIC promoverá por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comités Provinciales o del Intercentros, la formación educativa y profesional de los trabajadores. A este fin concertará, en colaboración con el Comité Intercentros, cuantos cursos estimen de interés para el personal laboral del organismo.

El personal que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que, para el mejor aprovechamiento de aquéllos, se considere necesario. Los cursos serán programados por el CSIC con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores.

El Consejo se compromete a desarrollar un plan de formación con el fin de que los trabajadores puedan perfeccionar y adquirir nuevos conocimientos profesionales adaptándose a las nuevas tecnologías, según los intereses del organismo.

En los cursos organizados por el CSIC o por entidades ajenas al mismo, pero relacionados con alguna de las actividades de este, aquellos trabajadores que ocupen puesto en que las materias del curso puedan ser de interés para el mejor desempeño de los mismos, podrán solicitar autorización para participar en ellos, beneficiándose, en el caso de obtenerla, de una de las siguientes ventajas:

1. Durante el desarrollo del curso, una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a las que se dedica a la asistencia a dichas clases.

2. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la realización del trabajo, el Consejo podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percepción de haberes por el tiempo de duración que tenga el curso.

En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que habitualmente desempeña, tendrá derecho a:

1. Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
2. División y/o aplazamiento, dentro del año, de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud.
3. Elección de turno más beneficioso para sus estudios, en caso de existencia de sistemas de turnos de trabajo.

El CSIC, de acuerdo con el Comité Intercentros, podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento dentro de la jornada laboral, estando obligado el trabajador a asistir a los mismos si la Dirección del organismo lo cree necesario.

La reducciones de la jornada de trabajo o permisos concedidos para la formación profesional no producirán merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

En todos los casos el CSIC exigirá los oportunos justificantes para el disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia el presente artículo.

Los cursos que por el CSIC, de acuerdo con la representación laboral, se determinen como de carácter obligatorio, se considerarán jornada de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO VII

Jornada

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo no excederá de treinta y siete horas treinta minutos semanales. Las funciones de vigilancia supondrán en algún caso tener que realizar una jornada superior a la referida; esta situación se evitará en lo posible con la realización de turnos de trabajo o contratación de nuevo personal en la forma prevista en este Convenio, y en último extremo, las horas que superen a la jornada se abonarán a prorrateo sobre la hora normal de trabajo.

El personal de nivel 8 en régimen de media jornada realizará el 50 por 100 de la jornada de trabajo establecida al principio de este artículo.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 24. Horario.

La fijación del horario concreto de la jornada laboral corresponderá a la Presidencia del CSIC, y será el mismo que establezca con carácter general para los funcionarios del CSIC, sin complemento de productividad.

Los horarios de carácter especial serán fijados por la Presidencia del CSIC, tras deliberación de la Comisión Paritaria, procurándose que, en la medida de lo posible, se hagan en jornada continuada.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, que se disfrutarán según las normas que, con carácter general, se establezcan para los funcionarios.

Si la índole del trabajo a realizar, no permitiera el disfrute de las vacaciones en este período, deberán pactarse con el trabajador o colectivo afectado las nuevas condiciones respecto al período vacacional. En caso de desacuerdo, resolverá la Comisión Paritaria.

Si las necesidades del servicio lo permitieran, podrán pactarse otras condiciones de disfrute de vacaciones entre el CSIC y los trabajadores afectados.

Igualmente, todo trabajador tendrá derecho a los permisos y/o vacaciones ordinarios y extraordinarios que se establezcan para los funcionarios del mismo centro, Instituto o servicios.

Artículo 26. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos tanto nacionales como extranjeros, serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. Al efecto de evaluar las dietas se seguirá con carácter general lo dispuesto para la Administración Pública, con arreglo a la siguiente equiparación:

- Grupo 2. Personal con niveles 1 y 2.
- Grupo 3. Personal con niveles 3, 4, 5 ó 6.
- Grupo 4. Personal con niveles 7, 8 ó 9.

Artículo 27. permisos y licencias.

1. El trabajador, previa justificación, 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 la 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 una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas selectivas 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.

f) La trabajadora con un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora, bien al principio o al final de la misma. Este derecho, podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

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

h) Los días 24 y 31 de diciembre.

2. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el organismo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni 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 podrán exceder de tres meses cada dos años.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPITULO VIII

Estructura salarial

Artículo 28. Régimen retributivo.

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

Artículo 29. Salario base.

El salario base mensual es el que a continuación se indica:

- Nivel 1: 195.946 pesetas/mes.
- Nivel 2: 156.756 pesetas/mes.
- Nivel 3: 128.256 pesetas/mes.
- Nivel 4: 122.206 pesetas/mes.
- Nivel 5: 116.142 pesetas/mes.
- Nivel 6: 108.322 pesetas/mes.
- Nivel 7: 103.183 pesetas/mes.
- Nivel 8: 101.355 pesetas/mes.
- Nivel 9: 100.254 pesetas/mes.

Los trabajadores adscritos al régimen de media jornada, percibirán el 50 por 100 de los emolumentos.

Los trabajadores que tengan que realizar toda o parte de su jornada en horario comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, verán incrementado su salario base en un 25 por 100 en proporción con el tiempo trabajado en dicho período, salvo que el salario base hubiese sido fijado teniendo en cuenta su naturaleza nocturna.

Artículo 30. Complementos.

Se considerarán los complementos siguientes:

1. Complemento de antigüedad.—El personal adscrito al presente Convenio percibirá una cantidad fija anual que se establece para 1993 y 1994 en 45.507 pesetas por cada tres años de servicio, y dividido en catorce mensualidades.

Las cantidades que a 31 de diciembre de 1983 y 31 de diciembre de 1985 vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador fijo de este organismo en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

Los derechos económicos de este complemento se harán efectivos por mensualidades completas, y se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicios reconocidos.

El personal que se incorpore como laboral fijo al servicio del CSIC se le reconocerán a todos los efectos el tiempo de servicio prestados en el mismo.

Los trabajadores de media jornada, percibirán el 50 por 100 de la antigüedad.

2. Complemento de productividad.—Estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeñe su puesto de trabajo. Este complemento se aplicará según lo establecido en el presente artículo.

Consta de dos componentes:

Uno de los componentes será el financiado con la cantidad incluida para este complemento en la masa salarial autorizada. Los criterios de distribución serán elaborados en el marco general de la negociación colectiva por la Comisión negociadora. La aplicación individualizada será determinada por la Comisión Paritaria.

Otro de los componentes será el financiado con cargo a los ingresos obtenidos por el CSIC en aplicación del artículo 18.2 de la Ley de la Ciencia. La Mesa Descentralizada de Negociación del CSIC establecerá la cuantía a asignar al colectivo de personal laboral del organismo, que no será consolidable en masa salarial y que se distribuirá entre el personal laboral teniendo en cuenta los siguientes criterios y mecanismos:

1. Se establece una cláusula de exclusión para aquellos trabajadores que hubiesen percibido productividad por aplicación del artículo 18.2 a través de los cupos del 70 por 100 (equipos de investigación) y 10 por 100 (infraestructura de centros). La referencia para determinar la exclusión será la cantidad que resulte de dividir el crédito disponible en el cupo del 20 por 100 entre el total de efectivos reales.

2. Para los trabajadores que pudieran ser propuestos, se establecerá un tope mínimo y un tope máximo entre los cuales deben ajustarse las propuestas. Los topes mínimo y máximo serán, respectivamente, los que resulten de multiplicar por 0,5 y por 1,5 la cantidad que se obtiene de dividir el crédito disponible entre el número de efectivos que resulte de aplicar la exclusión del punto anterior.

Asimismo, las propuestas deberán ser motivadas en el caso de los trabajadores que, finalmente, no resulten propuestos como perceptores de cantidad alguna.

3. Las asignaciones individuales respectivas serán remitidas a la Gerencia del organismo por una Comisión Técnica Paritaria que se formará al efecto.

3. Complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad.—Consistirá en el abono de un 25 por 100 del salario base a aquellos trabajadores en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas de manera habitual. La Presidencia del CSIC, previo informe de la autoridad laboral correspondiente, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento, que se abonará por doce mensualidades.

4. Complemento personal transitorio.—En aquellos casos en que, a título individual, el trabajador viniera percibiendo con carácter global y en cómputo anual un total de retribuciones que exceda del conjunto de mejoras del presente Convenio, y en aplicación de lo previsto en el artículo 8.º del mismo, percibirá el exceso de estas retribuciones como un complemento personal transitorio absorbible por futuras mejoras. Dicha absorción se debe producir con arreglo a la fórmula general de absorción prevista en el Acuerdo Marco para personal laboral de la Administración del Estado, de 24 de enero de 1986.

5. Plus de homogeneización.—Para los trabajadores vinculados al presente Convenio, en virtud de su adscripción al CSIC por resolución del ilustrísimo señor Presidente de la Comisión Interministerial creada por Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio.

Nivel 1: 32.607 pesetas/año.
 Nivel 2: 30.346 pesetas/año.
 Nivel 3: 28.086 pesetas/año.
 Nivel 4: 27.161 pesetas/año.
 Nivel 5: 26.851 pesetas/año.
 Nivel 6: 26.073 pesetas/año.
 Nivel 7: 25.152 pesetas/año.
 Nivel 8: 23.540 pesetas/año.
 Nivel 9: 23.540 pesetas/año.

Este plus resultará absorbible por futuras mejoras para todos aquellos trabajadores que no perciban o hayan dejado de percibir el complemento personal transitorio previsto anteriormente.

El complemento personal transitorio y el plus de homogeneización, en la cuantía que determina el presente Convenio, tienen carácter compensatorio de las modificaciones de condiciones de trabajo de sus perceptores, están condicionados a la realización de la jornada y horarios que el presente Convenio establece.

6. Complemento de especial responsabilidad.—Con este complemento se retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad, ligados al ejercicio de funciones de mando, o destacada cualificación técnica.

La cuantía de este complemento por categorías profesionales, es la que se indica a continuación por doce meses:

Encargado de Almacén: 4.000 pesetas/mes.
 Encargado Mantenimiento: 4.000 pesetas/mes.
 Jefe de Taller, planta piloto y nave de ensayo: 4.000 pesetas/mes.
 Jefe Cocina: 4.000 pesetas/mes.
 Capataz: 4.000 pesetas/mes.
 Jefe Administrativo: 4.000 pesetas/mes.
 Ayudante Laboratorio: 2.666 pesetas/mes.
 Oficial Administrativo: 2.666 pesetas/mes.

7. Complemento de turnicidad.—Los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos podrán percibir este complemento teniendo en cuenta las circunstancias que en este afectan al puesto de trabajo (turnos rotatorios que incluyan las veinticuatro horas del día, o en período menor, domingos y festivos, etc.).

La cuantía del citado complemento para cada nivel retributivo, es la que a continuación se indica:

Complemento de turnicidad de veinticuatro horas realizadas en dos turnos.

Nivel 1: 15.158 pesetas/mes.
 Nivel 2: 12.126 pesetas/mes.
 Nivel 3: 9.921 pesetas/mes.
 Nivel 4: 9.454 pesetas/mes.
 Nivel 5: 8.985 pesetas/mes.
 Nivel 6: 8.380 pesetas/mes.
 Nivel 7: 7.982 pesetas/mes.
 Nivel 8: 7.841 pesetas/mes.
 Nivel 9: 7.755 pesetas/mes.

Complemento de turnicidad de veinticuatro horas realizadas en tres turnos.

Nivel 8: 11.755 pesetas/mes.

La asignación individual de los complementos será efectuada por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

8. Complemento de apoyo a la investigación.—Este complemento retribuye aquellos puestos de trabajo cuya especialización y capacitación están relacionados con la actividad científica e investigadora.

La cuantía de este complemento es de 8.600 pesetas/mensuales por doce meses.

Ayudante técnico laboratorio: 8.600 pesetas/mes.
 Encargado animalario: 8.600 pesetas/mes.
 Patrón de barco: 8.600 pesetas/mes.
 Jefe administrativo: 8.600 pesetas/mes.
 Programador: 8.600 pesetas/mes.

Con efectos de 1 de enero de 1994 desaparece en la percepción de este complemento la categoría de Jefe administrativo.

9. Complemento de atención al público.—Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que realizan sus funciones en oficinas de información, bibliotecas y guardas del Coto de Doñana.

La cuantía de este complemento es la que se indica a continuación por doce meses:

Encargados de biblioteca: 8.600 pesetas/mes.
 Jefe administración: 8.600 pesetas/mes.
 Oficial administrativo: 7.200 pesetas/mes.
 Auxiliar biblioteca: 6.350 pesetas/mes.
 Guarda jurado mayor: 6.350 pesetas/mes.
 Guarda jurado: 6.350 pesetas/mes.

10. Será incompatible la percepción de más de un complemento de los establecidos en los puntos 6, 8 y 9 del presente artículo.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será la suma del salario base más los complementos de antigüedad cada una de ellas.

La forma de abono de dichas pagas extraordinarias, se hará conjuntamente con las mensualidades de junio y diciembre.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

1. El CSIC adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales, precipiándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo de ambas partes.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal de trabajo establecida en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

3. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al CSIC, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente.

4. El número de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador no será superior a ochenta al año.

Las horas extraordinarias se devengarán, con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal de trabajo incluida la antigüedad y los complementos.

Se informará previamente al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales del centro de trabajo afectado sobre el número de horas a realizar, salvo que por circunstancias excepcionales, lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior y facilitada en el plazo máximo de un mes.

5. El módulo de compensación en horas extraordinarias será el de dos horas por una efectivamente realizada.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

En las mismas condiciones que los funcionarios del organismo, los trabajadores afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegros se sujetarán a las normas establecidas por el CSIC.

CAPITULO IX**Seguridad Social****Artículo 34. Afiliación.**

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, deberán ser afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 35.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda completar los períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación será obligatoria al completar éstos.

Las vacantes que se produzcan por la causa antes establecida deberán constituir bolsas de empleo, que serán ofertadas públicamente a la mayor brevedad posible.

Artículo 36. Beneficios sociales.

El CSIC abonará a los trabajadores premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio del trabajador: 10.000 pesetas.

Por nacimiento de cada hijo: 5.000 pesetas.

Por jubilación:

A los sesenta y un años: 500.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 400.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 200.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 100.000 pesetas.

Artículo 37. Acción social.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la acción social y a la participación en todas las actividades que el CSIC realice por este concepto, de acuerdo con lo establecido en la Mesa descentralizada de negociación según las previsiones existentes en el presupuesto del CSIC.

Artículo 38. Indemnizaciones.

Indemnización por muerte. El CSIC abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciera por causa común o accidente no laboral, la cantidad mínima de 100.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional la indemnización se fijará en la cantidad mínima de 1.500.000 pesetas.

CAPITULO X**Derechos de representación sindical****Artículo 39. Representación directa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores del centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En aquellos centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de Personal. Los Comités de Empresa Provinciales y Delegados de Personal, podrán negociar asuntos de funcionamiento interno de los centros con el representante del CSIC, en dichos centros.

Artículo 40.

El CSIC respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrá despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus Estatutos y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un Delegado sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo.

Los Delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Centros o Delegados de personal.

Artículo 41. Comité Intercentros.

Se constituirá un Comité Intercentros que será el máximo órgano de representación colegiado de todo el personal laboral entre Asambleas de Delegados al servicio del CSIC. Estará constituido por trece miembros designados de entre los representantes del personal laboral; debiendo de respetarse en todo caso, la proporcionalidad de acuerdo con los representantes obtenidos en las elecciones sindicales, considerados globalmente.

El Comité Intercentros, elaborará su propio reglamento de funcionamiento y asumirá las funciones que el Estatuto de los Trabajadores establece para los Comités de Empresa. Los miembros del Comité Intercentros, dispondrán mensualmente de veinticinco horas sindicales adicionales.

Artículo 42.

Los Delegados de Personal y Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos, en general, reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores.

Para facilitar la actividad sindical, los representantes del personal dispondrán del número de horas que establece el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, y podrán realizar la acumulación de dichas horas en uno o varios representantes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, excepcionalmente y previo acuerdo de la Comisión Paritaria podrá proponerse la ampliación de dichas horas.

2. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC1 Y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores. Cuando surja alguna disconformidad respecto a algunos

documentos, anteriormente citados, la dirección del CSIC, pondrá a disposición de los representantes fotocopia de los mismos.

Mensualmente les será facilitada relación de altas y bajas habidas durante el período, así como relación nominal de las horas efectuadas por cada centro, Instituto y Organización Central.

3. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa de cada centro un local adecuado, para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándose a todos los Delegados el material de oficina necesario, así como la utilización de los medios de reproducción y telecomunicaciones que sean pertinentes relacionados con la actividad sindical.

4. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tabloneros de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

5. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberalización de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al organismo. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberalización del representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

6. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su proclamación como candidatos hasta tres años después del cese en su cargo.

7. Realización de Asambleas.

8. Reuniones.—Los Delegados de Personal, Comité de Empresa las Secciones Sindicales y Sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

Igualmente, y previa autorización de la Dirección del centro podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte por 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 aquellos centros donde no hayan turnos deberán coincidir preferentemente con el principio o final de la jornada.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin.

En ambos supuestos el preaviso, que habrá que hacerse ante la Dirección del centro o servicio con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas (diecisiete horas con carácter extraordinario), deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

CAPITULO XI

Salud laboral

Artículo 43.

Se creará un Comité de Salud Laboral que se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44.

Obligaciones de los Servicios Centrales en materia de Salud Laboral las siguientes:

1.º Cumplir las disposiciones que en materia de Salud Laboral fueren de pertinente aplicación en los centros o lugar de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.

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

3.º Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

4.º Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual con carácter general, así como los específicos necesarios. En aquellos trabajadores de alto riesgo los reconocimientos serán obligatorios.

5.º Sin perjuicio de la costumbre que pueda estar establecida en determinados centros de trabajo, se proporcionarán cada año dos juegos de ropa, uno de verano y otro de invierno, incluido calzado, adecuados al trabajo que realice el siguiente personal:

Vigilantes y ordenanzas; personal de mantenimiento y de talleres, de jardinería y campo, conductores, personal de laboratorio y de limpieza y cocinas.

CAPITULO XII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 45. Premios.

El personal laboral acogido al presente Convenio percibirá por años de servicio prestados, un premio en las mismas condiciones y cuantía que los funcionarios del CSIC.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 49. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
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.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días, en un mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. La autorización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

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.

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

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de tres días en el mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
8. La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.

Artículo 51. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Presidencia del CSIC la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, o por las leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo o merma salarial, y a los Directores de los centros e Institutos por las demás faltas leves.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Presidencia del CSIC para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 52. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo 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 tres días en un mes.

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Artículo 53. *Prescripción.*

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 Presidencia del CSIC 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 en mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 54. *Cancelación.*

Las sanciones disciplinarias que se impongan al personal al que le es de aplicación este Convenio, se anotarán en su expediente personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en el número 2 del artículo 93 de la Ley de Funcionarios, de 7 de febrero de 1964. En ningún caso se computará a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 55.

Los responsables superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 56.

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. La Presidencia del CSIC abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 57. *Garantías procesales.*

Cuando con ocasión del ejercicio de las funciones que tenga encomendadas por razón de su puesto de trabajo en el CSIC un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, el CSIC le garantiza su defensa jurídica y representación procesal.

Se exceptúan de estos casos las conductas personales a las que se les imputará responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con el CSIC.

En concordancia con lo expresado en el primer párrafo de este artículo la falta al trabajo por tales causas, no se considera injustificada, compensando el CSIC al trabajador de las cantidades fijadas dejadas de percibir, incluida la antigüedad.

Disposición final única.

Derecho supletorio. Para lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes complementarias que lo amplíen.

Disposición adicional única.

Para la revisión salarial como consecuencia de la desviación de la previsión del IPC se estará a lo que acuerde la Mesa Central de Negociación Gobierno-Sindicatos.

Disposición transitoria única.

Se acuerda la ampliación del complemento de especial responsabilidad a las categorías profesionales de Especialista de oficio, Oficial de oficio y Tractorista-Mecánico estando pendiente de estudio la adjudicación del mismo, por importe de 32.000 pesetas anuales cada complemento. En el caso de los Oficiales de oficio, el complemento se aplicará en aquellos puestos que tengan asignada la máxima responsabilidad en su ámbito directo de trabajo.

17505 RESOLUCION de 12 de junio de 1995, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se delegan competencias en materia de gestión de personal.

En virtud de las competencias atribuidas al Director general del Instituto Nacional de la Seguridad Social por los artículos 59.2, c), 64.3, c), y 72.1, b), del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de ingresos del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, y de conformidad con el artículo 13.1 y 3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), se dispone:

Primero.—Delegar en el Subdirector general de Régimen Interior de esta entidad, respecto del personal destinado en la misma, las siguientes competencias:

- a) Las resoluciones sobre redistribución de efectivos. Respecto al personal adscrito a las Intervenciones Centrales y Territoriales, las compe-