

	Pesetas mensuales
Operador .....	54.577
Ayudante .....	47.401
<b>Teatro:</b>	
Jefe de Maquinaria y electricidad .....	1.715
Jefe de utilería .....	1.638
Oficial de maquinaria y electricidad .....	1.565
Oficial de utilería .....	1.565
Avisador .....	1.565
Portero de escenario .....	1.565

Segundo.-Queda suprimido el párrafo segundo del artículo 22 del citado Convenio Colectivo, referente a «Aumentos periódicos por años de servicio», que dice: «A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los aumentos periódicos por año de servicio consistirán en quinquenios del 5 por 100 cada uno, calculando su importe sobre el salario base que corresponda al trabajador en cada momento y con los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tercero.-El artículo 24, «Plus de transporte», será sustituido por la denominación «Plus convenio», con la siguiente redacción: «Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por este concepto la cantidad de 2.300 pesetas mensuales. Este plus se percibirá siempre que se devenguen los salarios.»

Cuarto.-Se suprime el artículo 17.º «Ayuda de escolaridad».

Quinto.-Los restantes pluses y acuerdos económicos establecidos en el Convenio no tendrán ninguna modificación, ni en su redacción ni en sus importes durante el año 1987.

9062

*RESOLUCION de 31 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el 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, que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1987, de una parte, por miembros de las representaciones sindicales de CCOO y UGT y Delegados de Personal del referido Instituto en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, 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 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 la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 31 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

### TITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º 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 al 1 de enero de 1986.

Art. 2.º Período de vigencia:

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 1986.

La vigencia de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1987, si bien los aspectos económicos serán revisables con efectos de 1 de enero de 1987. No obstante, de mutuo acuerdo de las partes, podrán revisarse todos los aspectos del Convenio durante el año 1987.

### Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE)

Art. 3.º 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 VIE a expertos, en calidad de asesores, en las materias que se traten.

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

Las funciones de la VIE 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 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

Art. 4.º *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 64 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### TITULO III

#### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

#### CAPITULO PRIMERO

##### PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE PLAZAS VACANTES

Art. 5.º 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:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslados voluntarios.
- c) Ascensos de categoría.
- d) Personal de nuevo ingreso.

Art. 6.º *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 39 del título VIII.

Cuando el reingreso se realice en distinto Centro o provincia del que tenía asignado el trabajador antes de obtener la excedencia, se 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.

Art. 7.º *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 alguna 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 del baremo se produjera empate entre dos peticionarios de traslado voluntario, decidirá la mayor antigüedad y en última instancia deberá resolver la VIE.

Art. 8.º *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 sólo 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 servicio, ni se podrá ascender más de dos niveles de la tabla salarial en la rama administrativa y tres en la de oficios varios. La VIE una vez definidas las funciones de las diversas categorías determinará las condiciones de ascenso 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 y Centros 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 la convocatoria correspondiente.

5. Los aspirantes deberán llevar al menos un año 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 quede vacante una vez finalizada la fase de ascensos se cubrirá, en un plazo mínimo de tiempo, por personal eventual hasta su cobertura pública, siempre que así convenga por necesidades del servicio.

Art. 9.º *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 funciones 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 Provinciales y Centros 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. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que será variable, según la índole del puesto de trabajo a cubrir. En ningún caso sean superados los siguientes tiempos.

- 1. Personal Técnico Superior: Seis meses.
- 2. Personal Técnico Medio: Tres meses.
- 3. Personal profesional: Tres meses.
- 4. Personal no cualificado: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria irrumpe el período de prueba.

La no superación del período de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores, mediante escrito razonado, con expresión de las causas que lo motivan.

Art. 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.

La selección del personal se realizará entre los solicitantes o aspirantes remitidos por el INEM, mediante la aplicación del baremo vigente, sin que sea necesaria la práctica de pruebas selectivas, si bien para el personal de los niveles 1 y 2 se efectuará una entrevista.

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 establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el cumplimiento de la misma puede 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

Art. 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, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

## CAPITULO III

### TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 12. Cuando así lo exijan las necesidades del Servicio, el INSHT podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de

funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Dirección del INSHT.

Art. 13. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 16. *Cambio de puesto de trabajo.*-1. Los trabajadores incursos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 135 del 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 del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento de derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u 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 PRIMERO

##### CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES

Art. 17. En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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.

Art. 19. Las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional se determinarán por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE) antes del día 31 de diciembre de 1986. Hasta tanto las funciones y contenidos serán aquellas que habitual y consuetudinariamente vienen realizándose.

Art. 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.

Art. 21. Los niveles salariales del personal laboral del INSHT se establecen en ocho, con las categorías profesionales que en cada uno se especifican:

#### CATEGORIAS PROFESIONALES DEL INSHT

Nivel	Categoría
1	Analista de Sistemas. Titulado Superior de Administración. Titulado Superior de Prevención. Médico del Trabajo.
2	Titulado de Grado Medio de Administración. Titulado de Grado Medio de Prevención. Ayudante Técnico Sanitario.
3	Maestro Industrial.
4	Oficial Administrativo. Analista de Laboratorio.

Nivel	Categoría
5	Oficial de primera de Oficios. Mecánico Conductor.
6	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Laboratorio. Azafatas. Telefonistas.
7	Subalterno.
8	Mozo. Limpiadora.

Art. 22. Se integra en el nivel 3, categoría «Maestro Industrial», la categoría de Oficial de oficios varios A, y el nivel 5, categoría «Oficial de primera de oficios», las categorías de Oficial de Reprografía B y C, y «Oficial de oficios varios» B y C.

## CAPITULO II

### CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 23. Por razón de su permanencia, el personal se clasificará en fijo o de plantilla y personal interino.

1. El 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 al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue al INSHT a reservar una plaza ausente.

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

4. 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 cobertura de vacantes para acceder a ocupar una plaza fija en el Organismo.

## CAPITULO III

### PLANTILLAS

Art. 24. Dentro de los tres 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 al personal por categoría y orden de antigüedad.

## TITULO V

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 25.1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 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 supuestos 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 VIE 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

Art. 26. *Jornada*.-1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos once horas.

2. La jornada semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo.

Art. 27. 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 en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

Art. 28. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal pactada, pero no rebasen la jornada máxima anual de mil ochocientas veintiséis horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal, tendrán la naturaleza de ordinaria, y de extraordinarias las que sobrepasen las mil ochocientas veintiséis horas o en ciclos inferiores en su distribución semanal.

Art. 29. 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 compensan en las otras con días de permiso.

Art. 30. *Horario*.-El horario de trabajo será continuado en aquellos Centros donde esté establecido o se establezca el régimen de turnos. En este caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. En los demás casos, el horario estará en función del que se determine para los Centros, teniendo en cuenta los servicios que se prestan a los beneficiarios por observancia de lo previsto, en todo caso, en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los turnos se establecerán por la dirección del Centro, previa información a la representación de los trabajadores, y se visarán por la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 31. *Horarios especiales*.-1. La jornada del personal que ejerce funciones de vigilancia que excedan de treinta y siete horas y media semanales, se compensará como horas ordinarias hasta el límite de las cuarenta horas semanales de la forma establecida en el punto 5 del artículo 36.

2. Quien por razones de guarda legal tengan 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 aquella.

Art. 32. *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.

Art. 33. *Calendario laboral*.-El calendario laboral será el que se fije por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

Art. 34. *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.

Art. 35. El personal que preste servicio 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).

Art. 36. *Horas extraordinarias*.-1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de cuarenta en cómputo semanal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio, y de conformidad con lo estipulado en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

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 establece 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 de acuerdo con lo que al efecto establece el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5. Tendrá la consideración de horas ordinarias las que excedan de treinta y siete horas treinta minutos en cómputo semanal o mil setecientas once horas en cómputo anual y no supere las cuarenta horas semanales o las mil ochocientas veintiséis horas en cómputo anual. Estas horas se compensarán con tiempo de descanso acumulable, a razón de 1,75 horas por cada hora realizada.

## TITULO VII

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 37. 1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo un periodo vacacional de un mes natural.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para la vacación no hubieran cumplido un año entero de trabajo disfrutará 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 periodos de vacaciones se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores, y deberá ser tenido en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los beneficiarios.

4. El periodo de vacaciones se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El disfrute de las vacaciones fuera de este periodo 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 periodos, 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 (periodos 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.

Art. 38. 1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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 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 definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto de diez al año.

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 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.

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) Los días 24 y 31 de diciembre.

## TITULO VIII

### Suspensión del contrato de trabajo

Art. 39. 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 de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

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 Departamento u Organismo. 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos 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 pondrán fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

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 reintegro 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 aquella.

5. 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

## TITULO IX

### Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### CAPITULO PRIMERO

Art. 40. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a 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, esto 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 profesio-

nales 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.º, 1.8 y 2.11 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 dieran origen o que mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

Art. 41. *Medidas.*—Son obligaciones generales de los Centros del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo las 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 u 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 a 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 de 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 defectos 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 relativas 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.

## CAPITULO II

### ROPA DE TRABAJO

Art. 42. 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 medio ambiente exijan una especial protección de 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 presentación de los trabajadores y atendiendo a las circunstancias climatológicas.

## TITULO X

### Estructura del salario

Art. 43. 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.

2. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

Art. 44. *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 2.500 pesetas mensuales, que se devengarán a partir del día primero de cada mes en que se cumplan tres o múltiples 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 vinieran 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.

1.3.2 Complemento personal (CPT): Los complementos personales y transitorios que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo se compensarán y absorberán según lo establecido en el punto segundo, apartado B, del título XI del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986).

1.3.3 Pagas extraordinarias: 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.

1.3.4 Residencia (doce mensualidades):

a) Los trabajadores que presten sus servicios en Ceuta y Melilla mantendrán el complemento de residencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, es decir, incrementado en un 7,20 por 100 las cantidades percibidas por este concepto durante 1985.

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.

Art. 45. *Horas extraordinarias.*—Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas pactadas en el artículo 28 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:

(Salario base + plus Convenio + antigüedad) anual

Salario/ hora =

1.711 horas

Art. 46. *Percepciones no salariales.*—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración estarán regulados por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del 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 siguiente, 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

Art. 47. *Jornada reducida.*—Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinará mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa el coeficiente formado por el coeficiente que resulta de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador por el número de horas que constituyen la jornada máxima pactada en este Convenio.

## TITULO XI

### Régimen disciplinario

Art. 48. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales, 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 a 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 de disciplina en el trabajo o del 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 pueden 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 del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la negligencia 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 indebidas de datos o asuntos de los que 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.

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 justificado durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o 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 sea 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 de 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 trabajo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

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 y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración 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

Art. 49. 1. Dentro de la política de promoción de empleo en el 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

Art. 50. Se establece un fondo destinado a acción social constituido por la cantidad de 845.300 pesetas. En el plazo máximo de un mes, desde la publicación del Convenio, se efectuará por la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE) la distribución de dicho fondo y requisitos para la concesión de las ayudas que en su caso se determinen.

## TITULO XIV

### Movilidad

Art. 51. 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.

2. Si el traslado conllevara cambio de localidad de residencia y de domicilio del trabajador serán requisitos necesarios el preciso informe de la representación sindical y el permiso de la autoridad laboral competente.

El traslado se efectuará con ajuste a los siguientes criterios:

a) Que sea por un período inferior a un año. Se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Que sea por un período superior a un año. Sin perjuicio al respeto 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. 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.

4. 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 cubrirías por otros procedimientos. Se respetará en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de la mayor antigüedad.

5. En el caso de cierre total o parcial de un centro de trabajo, los últimos trasladados, 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

Art. 52. *Representación directa.*-1. El Comité de Empresa y Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiado 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.

Art. 53. *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 del 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 tableros 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 su 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 los trabajadores en los

Comités de Centros o Delegados de Personal, que se regula en el artículo siguiente.

Art. 54. *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.

Art. 55. *Reuniones.*-1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresas, las Secciones Sindicales, Sindicatos 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.

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

### CLAUSULA ADICIONAL

Única.-Las retribuciones 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.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Personal de Medios de Comunicación Social del Estado.*-Para los trabajadores procedentes de Medios de Comunicación Social del Estado, incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, la adaptación profesional y económica prevista en el Real Decreto 1434/1979 se instrumentará de acuerdo con la normativa y disposiciones vigentes al efecto.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se compromete a la integración del personal de Medios de Comunicación Social del Estado a lo largo del presente Convenio.

Segunda. *Clausula 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.

### DISPOSICION 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

#### TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Nivel	Salario base		Plus Convenio		Total anual
	Mensual	Anual (14 mens.)	Mensual	Anual (12 mens.)	
1	124.250	1.739.500	3.850	46.200	1.785.700
2	107.200	1.500.800	3.400	40.800	1.541.600
3	99.500	1.393.000	12.350	148.200	1.541.200
4	96.700	1.353.800	9.225	110.700	1.464.500
5	85.700	1.199.800	5.375	64.500	1.264.300
6	80.400	1.125.600	11.525	138.300	1.263.900
7	68.000	952.000	13.700	164.400	1.116.400
8	65.000	910.000	17.150	205.800	1.115.800