

Primer.—Homologar la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo 851.06, tipo caña larga, de clase E-I, grado B, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, Sociedad Anónima», con domicilio en Haro (La Rioja), Eras de Santa Lucía, sin número, apartado 41, como calzado impermeable al agua y a la humedad, de clase E-I, grado B.

Segundo.—Cada bota impermeable de dichos modelo, tipo, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo.—Homologación 1.265, 30-9-1983.—Bota impermeable al agua y a la humedad, tipo caña larga, clase E-I, grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-27, de «bota impermeable al agua y a la humedad», aprobada por resolución de 3 de diciembre de 1981.

Madrid, 30 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

31013

**RESOLUCION de 28 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el personal laboral de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, suscrito el día 17 de octubre de 1983 por representaciones del citado Organismo y por representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO), Unión Sindical Obrera (USO) y Sindicato Gallego de Sanidad (SGS). Debiendo entenderse que las partes se reconocen reciprocamente representatividad suficiente, así como la suficiente implantación a tal efecto por parte de las Centrales Sindicales en el ámbito del referido Organismo; presentado en este Departamento con fecha 19 de octubre de 1983, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, así como el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda según dispone el artículo 7 de la Ley 9/1983, de 13 de julio; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

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

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

Madrid, 28 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION INSTITUCIONAL DE LA SANIDAD NACIONAL**

##### **CAPITULO PRIMERO**

###### **Ambitos de aplicación**

Artículo 1. *Ambito funcional.*—El presente Convenio, regula las relaciones entre la Administración Institucional de la Sanidad Nacional y su personal laboral.

Art. 2. *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que actualmente existen en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la Administración Institucional de la Sanidad Nacional fueran objeto de transferencias a las Comunidades Autónomas, las cláusulas ahora pactadas serán de aplicación íntegramente a la totalidad del personal laboral al servicio de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional en la fecha en que pueda llevarse a cabo la transferencia, y hasta el término de la vigencia del Convenio.

Art. 3. *Ambito personal.*—Por lo que se refiere al personal, el presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, fijos o interinos, que estén vinculados a la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

Art. 4. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia será de un año, desde el 1 de enero de 1983 hasta el 31 de diciembre de 1983.

En todo caso, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1983.

Art. 5. *Prórroga y denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 1983 y el 30 de noviembre de 1983.

En caso de denuncia y hasta la nueva publicación del Convenio, continuará en vigor el presente.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denunciar el Convenio, éste se entenderá prorrogado por años naturales, siendo en cada uno de ellos periodo hábil para su denuncia, el último trimestre de cada año.

##### **CAPITULO II**

###### **Estructura del salario**

Art. 6. *Composición del salario.*—El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituido por los siguientes componentes:

###### **A) Salario base.**

###### **B) Complementos salariales:**

- a) Personales: Antigüedad.
- b) De vencimiento periódico superior a un mes.
- c) Incentivo de plaza.
- d) De residencia.
- e) De puesto de trabajo:

- 1. Penosidad o aislamiento.
- 2. Nocturnidad.

###### **C) Percepciones no salariales:**

- a) Dietas y viáticos.

**Salario base:** El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I.

###### **Complementos del salario-base**

**Complemento de antigüedad:** Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, consistente en trienios.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será la que se establece en la tabla del anexo II.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional con contrato laboral fijo o interino.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes en curso, los que hayan ingresado entre los días 1 al 15, y el 1 del mes siguiente, los ingresados a partir del día 16.

El complemento personal de antigüedad no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto.

En algunos casos en que la cuantía consolidada por trienios y quinquenios sea superior a la establecida, se seguirá percibiendo aquélla hasta tanto se devengue el siguiente vencimiento, de acuerdo con los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

**Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias:** Se establecen para los trabajadores dos pagas extraordinarias, que se denominarán: «Paga de Navidad y verano», en las cuantías siguientes:

A) El importe de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y el incentivo de plaza, con ocasión de Navidad, será satisfecha conjuntamente con la mensualidad de diciembre.

B) El importe de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y el incentivo de plaza, con motivo de la paga de verano, será satisfecha conjuntamente con la mensualidad de junio.

Al personal que cese o ingrese en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes, como completos.

**Complemento de residencia. Plus de residencia:** El personal comprendido en este Convenio que presta sus servicios en las localidades que se relacionan a continuación percibirá un plus de residencia, cuya cuantía será la que resulte de aplicar, sobre el salario base más la antigüedad, los siguientes porcentajes:

Ceuta y Melilla, 35 por 100.

Gran Canaria y Tenerife, 15 por 100.

**Incentivo de plaza:** Es aquel complemento reconocido al titular de la plaza según cuantía establecida en el anexo III del presente Convenio.

Este incentivo no será absorbible por futuras mejoras salariales.

**Complemento de puesto de trabajo. Plus de penosidad y aislamiento:** En razón de la mayor penosidad, se establece el complemento retributivo en favor de los trabajadores que de-

semefien puestos de trabajo en el Instituto Leprológico y Leprería Nacional de Trillo (Guadalajara).

La cuantía de este complemento será el 15 por 100 del salario base.

**Complemento de nocturnidad:** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

#### Art. 7. Complementos no salariales.

**Desplazamientos y dietas:** Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su Centro de trabajo percibirán las dietas de acuerdo con los grupos y cuantías que se citan a continuación:

Categoría	Grupos	Importe dietas	
		Completa	Reducida
Personal facultativo (Titulado Superior) ... ... ...	A. I	3.540	1.000
Personal sanitario (Grado medio) ... ... ...	A. II	2.540	1.000
Personal sanitario (no titulado) ... ... ...	A. III	2.000	650
Personal administrativo ...	B	2.540	1.000
Personal subalterno ...	C	2.000	650
Personal servicios generales.	D	2.000	650
Personal oficios varios ...	E	2.000	650
Personal religioso ...	F	2.000	650

En sucesivos Convenios se tenderá a unificar tipos de grupo único.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida y se cobrará la reducida cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera que efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Los trabajadores que utilicen su propio vehículo en los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual o inherente al ejercicio normal de su función, fuera del Centro en que realicen las actividades propias de su cargo, percibirán por cada kilómetro recorrido, necesario para la realización de su cometido, 14 pesetas.

El importe del kilómetro será elevado de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

**Art. 8. Horas extraordinarias.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio sólo podrán prestar servicios por encima de la jornada ordinaria en los siguientes supuestos:

A) Cuando se trate de llevar a cabo trabajos extraordinarios, entendiendo por tales aquéllos que tengan por objeto prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes o que, en razón de las peculiares características de los Centros, vengan dados por circunstancias en que haga imposible la sustitución del trabajador afectado.

B) Cuando se trate de supuestos que den lugar a la realización de horas extraordinarias, dentro de los límites máximos actualizados por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto las horas en los trabajos a que se refiere el apartado A) del número anterior, como las incluidas en el apartado B), se retribuirán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario hora real, salvo las realizadas en los días de libranza, que se retribuirán con recargo del 100 por 100 sobre el salario hora real.

En los supuestos previstos en el apartado A) del número anterior, el trabajador tendrá obligado a prestar sus servicios sin que las horas así trabajadas se computen a efectos de los límites previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, la realización de horas extraordinarias que se refiere el apartado B) del número 1 de este artículo, será siempre voluntaria, su número por trabajador se registrará día a día y se totalizarán bisemanalmente, entregando copia del resumen bisemanal al trabajador y a los representantes sindicales.

En ningún caso estas prolongaciones de jornada podrán estar motivadas por la posible carencia de personal en las plantillas de los Centros.

#### Art. 9. Tiempo, firma y modo del pago del salario.

1. El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente.

2. La Dirección del Centro podrá hacer efectivo el pago de haberes por talón o transferencia bancaria.

3. El trabajador recibirá copia del recibo de salarios, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán

íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

4. El tiempo invertido en la espera y cobro del salario se considerará tiempo trabajado.

**Art. 10. Salario hora real.**—El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural (sin descuento en metálico), especie o servicios (que por la Ley, costumbre o Convenio se consideran formando parte del salario real, por el número total de horas trabajadas en jornada ordinaria.

$$S_B \text{ mensual} \times 12 + \text{gratificaciones} + \text{incentivo de plaza} + \\ + \text{Complemento puesto de trabajo} + \text{Antigüedad}$$

$$(365 - D - A - V) \times \text{Jornada diaria}$$

**S B M** = Salario base mensual.

12 = Meses del año.

Gratificaciones = Pagas extras (julio y diciembre).

Incentivo = De plaza.

Complemento de puestos de trabajo.

Antigüedad.

365 = Días del año.

D = Domingos.

A = Abonables.

V = Vacaciones.

Jornada diaria = Número de horas.

**Art. 11. Prestaciones por enfermedad.**—La incapacidad laboral transitoria se abonará al 100 por 100 del salario real, completándose a cargo del Organismo la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el expresado 100 por 100 en los siguientes supuestos:

a) Licencias por maternidad.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) I.E.T. que dé lugar a hospitalización.

d) Enfermedad común o accidente no laboral de duración superior a veintiún días.

## CAPITULO III

### Jornada, descanso, vacaciones

**Art. 12. Jornada.**—La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual para todo el personal de los turnos de mañana y tarde, será de mil seiscientas cuarenta y cinco horas y mil quinientas veinte horas para todo el personal de turno de noche. Las horas ordinarias anuales se distribuirán en la siguiente forma:

a) Turnos diurnos o de mañana y tarde:

Jornada anual: Mil seiscientas cuarenta y cinco horas efectivas de trabajo.

Jornada semanal: Se seguirá realizando una jornada que, en grupos de tres semanas, dos de ellas serán de treinta y cinco horas y una de cuarenta y dos.

Jornada diaria de siete horas, salvo que ésta sea modificada por previo acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, por necesidades del Centro.

Se computará como tiempo trabajado el de bocadillo, que no podrá exceder de veinte minutos.

b) Turnos de noche:

Jornada anual: Mil quinientas veinte horas efectivas de trabajo.

Distribución: Jornada bisemanal de setenta horas, en noches alternas, una semana tres noches y otra semana cuatro noches.

Jornada nocturna: Diez horas diarias. Los turnos de noche serán rotativos, de forma bisemanal, salvo adscripción voluntaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se establece un plus de nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base.

Se tendrán en cuenta las situaciones personales más favorables existentes a la firma del presente Convenio.

En cada Centro se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa la periodicidad de la rotación.

**Art. 13. Vacaciones y descanso.**—Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto ni compensarse en metálico.

La duración de la vacación anual será de un mes.

Con independencia de la vacación anual, se disfrutarán seis días graciados, que no podrán ser acumulados al mes de vacaciones, y que preferentemente se disfrutarán en las festividades de Navidades y Semana Santa. A estos efectos, y por acuerdo, se establecerán los correspondientes turnos.

Cuando no se tenga derecho al disfrute del mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio

sea inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción deban otorgarse, a razón de dos días y medio por cada mes de trabajo; de resultar alguna fracción de ese cálculo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultantes.

**Fraccionamiento:** En principio el disfrute de vacaciones será ininterrumpido. No obstante, de manera excepcional, se podrá fraccionar en dos períodos.

**Período de disfrute y turnos:** Las vacaciones se disfrutarán, en principio, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga que no se puede vacar voluntariamente en los restantes meses del año, de no existir alguna fuerza mayor que lo impida.

Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades asistenciales, dentro de cada establecimiento profesional sin distinción de categorías. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir el presente año 1983, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Asimismo se computarán:

Treinta días de vacaciones.

Festivos de descanso dominicales.

Catorce festivos de calendario.

Treinta y dos días de descanso, correspondientes a sábados verdes.

La distribución horaria de cada uno de los turnos de descanso, en aplicación de la presente propuesta, se establecerá de común acuerdo, entre la Dirección del Centro, con los Comités de Empresa y Secciones Sindicales correspondientes.

#### Art. 14. Turnos de noche. Descansos.

Librarán en días alternos:

Treinta días de vacaciones anuales.

Catorce festivos anuales.

Once sábados verdes, en relación de uno por mes.

### CAPITULO IV

#### Permisos retribuidos y sin sueldo. Excedencias

**Art. 15. Permisos retribuidos.**—La Empresa además de los permisos retribuidos contemplados en la Ordenanza Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, mejorará, en su caso, los siguientes:

a) En caso de enfermedad suficientemente justificativa del cónyuge, padres, hermanos e hijos hasta siete días, según las circunstancias que concurren. En caso de fallecimiento de alguno de los mismos, hasta cuatro días.

Cuando se trate de familiares en segunda grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad grave o fallecimiento, dos días. Cuando sea fuera de la provincia, cuatro días.

b) Por razón de matrimonio, quince días.

c) En caso de nacimiento de hijos, seis días.

d) Por razón de matrimonio de padres, hijos, hermanos dos días ampliables a tres cuando se celebre fuera de la provincia.

e) Para realizar un deber de carácter público inexcusable, el tiempo necesario.

f) Los trabajadores podrán solicitar de la Subdirección General, hasta diez días de permiso retribuido para acudir a Congresos, Mesas redondas, relacionados con su formación profesional; la Subdirección General, a la vista del interés del acto y previo informe de la Dirección y el Comité de Empresa, decidirá sobre la petición.

g) En los supuestos en que la Subdirección General de Centros Sanitarios-Asistenciales considere necesario o conveniente enviar a uno de sus trabajadores a un determinado cursillo, Congreso, etc., o, en definitiva, a cualquier acto que incida en el trabajo que viene desempeñando, concederá los permisos necesarios corriendo a cargo de la misma los derechos de inscripción, desplazamiento y estancia.

h) Para la presentación a pruebas eliminatorias de curso académico o supervisión de ejercicios de oposiciones, disfrutará de un descanso que comprenda el día del examen o prueba y el día laborable inmediatamente anterior.

El Centro podrá exigir al trabajador certificación que justifique su asistencia a las pruebas.

i) Dos días, por cambio de domicilio.

**Art. 16. Excedencias forzosas y voluntarias.**—Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias.

Las excedencias forzosas serán efectivas en los casos siguientes:

Elección para cargo político o sindical.

Servicio militar o social que lo sustituya en su caso.

Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por el tiempo que dure el motivo de la petición se otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella situación como activo a todos los efectos.

Reingreso. En caso de cargos políticos o sindicales, podrá solicitar el reingreso en plazo de un mes al de su cese en el cargo.

**Art. 17. Excedencias voluntarias.**—Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que le sea concedida la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo trabajador, transcurridos dos años a la anterior excedencia. El trabajador excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su grupo profesional. El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso en el Centro en el mes anterior al vencimiento de la misma.

En caso de denegación de la excedencia voluntaria, el trabajador afectado podrá solicitar el informe de la Comisión Paritaria.

Las solicitudes de excedencia deberán ser resueltas en el plazo máximo de un mes.

**Art. 18. Excedencias por maternidad paternidad.**—Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado.

Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a una licencia de ciento doce días, que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto. Reincorporadas al trabajo y hasta nueve meses después tendrán derecho a asistirte una hora diaria del trabajo para atender el cuidado del hijo, o bien podrán, a su opción en todo caso, hacer uso de este permiso a la entrada o salida del trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, a contar desde el nacimiento del hijo para atender a su cuidado.

La excedencia por maternidad o paternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta un máximo de un año.

Cuando el padre y la madre trabajen, estos derechos que aquí se recogen podrán ser ejercitados por cualquiera de los dos.

Tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de las remuneraciones, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo hijos menores de seis años o disminuidos físico o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida.

**Art. 19. Permisos sin sueldo.**—Cualquier trabajador tendrá derecho a permiso sin sueldo durante un tiempo no superior a tres meses cada dos años, por razones personales de necesidad justificada. En casos excepcionales y suficientemente justificados, la Comisión Paritaria podrá acordar la ampliación de este permiso, por una sola vez, hasta un límite de un año. Las solicitudes de los permisos voluntarios deberán ser resueltas en el plazo máximo de un mes.

**Art. 20. Permisos especiales.**—Servicio militar o social. Durante el tiempo que el trabajador esté prestando servicio militar o social, tanto obligatorio como voluntario, percibirá el 70 por 100 del salario real. Si el trabajador tuviese cargas familiares, percibirá el 100 por 100.

En caso de servicio militar voluntario, se comunicará a la Administración con el tiempo suficiente.

### CAPITULO V

**Art. 21. Clasificación de personal.**—La clasificación del personal se efectuará de acuerdo con los catálogos de otros Organismos de la Sanidad Pública, en un plazo no superior a tres meses a partir de la firma del presente Convenio, comenzando los trabajos a partir de dicha firma.

Se hará una descripción clara de las funciones de cada categoría. De ser modificado el catálogo de dichos Organismos, la Comisión Paritaria se encargará de hacer las mismas modificaciones en las categorías de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

La aplicación de este criterio en la presente negociación, no será motivo de alteración de ningún tipo en la masa salarial correspondiente a 1983.

Para la realización de todo lo anteriormente expuesto, se creará tanto a nivel de los Centros de trabajo como a nivel central, una Comisión General de Clasificación Profesional, que será de composición paritaria.

**Art. 22. Reclasificación.**—Se abrirá un nuevo período de reclasificación profesional, una vez estudiada la clasificación del personal, para la que se establecerá en cada Centro una Comisión Paritaria que informe sobre las funciones que realiza cada trabajador.

**Art. 23. Provisión de vacantes.**—Las vacantes que se produzcan, en cualquiera de los Centros de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, se proveerán de acuerdo con el siguiente orden:

Reingresos de excedentes.

Traslados por razones objetivas.

Concurso de méritos de ascensos y traslados voluntarios. Nuevas contrataciones.

Siguiendo este orden en la provisión de vacantes y después de cubrir las mismas, las vacantes finales resultantes saldrán a concurso público, para lo que se formarán en los Centros las llamadas Comisiones de Sección de Personal, con la siguiente composición:

Director y Administrador o personas en quienes deleguen. Dos miembros del Comité de Empresa o Secciones Sindicales, en su defecto.

El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir. Un trabajador de la categoría profesional de que se trate, elegido entre los propios trabajadores de ese estamento.

Las vacantes que se produzcan en el personal laboral se comunicarán en el plazo de tres días, por el Director del Centro, a la Subdirección General para que ésta ordene el proceso de convocatoria en orden a cubrir dicha plaza.

La convocatoria se fijará en el tablón de anuncios de los Servicios Centrales, durante veinte días naturales y en todos los Centros asistenciales, incluidos Dispensarios de la provincia donde se vaya a cubrir la vacante.

Las solicitudes serán remitidas dentro del plazo de la convocatoria a la Dirección del Centro a que corresponda la vacante producida, acompañada de la relación de méritos, según baremo.

Las solicitudes de traslados a cualquier Centro no estarán sujetas a plazo y serán enviadas por cada trabajador al servicio de personal del Organismo, especificando el Centro o Centros de la provincia a que desea trasladarse.

El Servicio de Personal las remitirá al Centro correspondiente donde se convoque la vacante.

**Reingresos de excedentes:** Los excedentes voluntarios podrán reincorporarse al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior, en el Organismo, en virtud del derecho preferente que se reconoce en el artículo 17 de este Convenio y en el 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Traslados. Razones objetivas:

1.1 Cuando uno de los cónyuges sea trasladado forzoso a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, el otro cónyuge tendrá derecho a ocupar, por una sola vez, un puesto de trabajo igual o similar al que venía desempeñando, cuando exista plaza vacante en la localidad en que se fije el domicilio conyugal.

Este derecho se podrá ejercitar con ocasión de provisión de vacantes, permaneciendo en situación de expectativa de destino hasta que pueda ocupar la plaza correspondiente.

1.2 Por razones de salud, posibilidades de rehabilitación del trabajador, del cónyuge o hijos, previo informe del Tribunal Médico designado por la Comisión Paritaria.

**Ascensos o traslados:** Para el ascenso será requisito necesario poseer la titulación propia de la plaza a cubrir, y para el traslado, ostentar la categoría de la plaza.

#### Baremo de ascensos o traslados

	Puntos
<b>1. Méritos:</b>	
1.1 Estudios primarios	0,50
1.2 Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Educación General Básica o equivalente	1,00
1.3 Formación Profesional de primer grado (especialidad propia de la vacante)	1,50
1.4 Bachiller superior, Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente	2,00
1.5 Formación Profesional de segundo grado (con especialidad propia de la vacante)	2,25
1.6 Título de Grado medio	2,50
1.7 Título universitario	3,00
1.8 Cursos y diplomas sanitarios, reconocidos oficialmente y dependiendo de su duración y especialización, hasta	2,00
— Cursos de un mes	0,10
— De dos meses	0,20
— De tres a seis meses	0,50

Los cursos o diplomas propios del Organismo puntuarán el doble, hasta un máximo de tres puntos.

Su aplicación a cada concurso se regirá por las normas que, dentro de las generales, acuerde la Comisión Paritaria, vistas las características específicas del puesto de trabajo a cubrir.

#### 2. Antigüedad:

	Puntos
2.1 Por cada año de servicios prestados a la A. I. S. N. y hasta un máximo de 4 puntos	1,00
2.2 Por cada año de servicios prestados a la A. I. S. N. a partir del quinto año	0,15
2.3 Por cada año de servicios prestados en el Centro de la vacante a cubrir y hasta un máximo de cuatro años	0,25
2.4 Por cada año de servicios prestados en el Centro de la vacante a partir del quinto año	0,15
2.5 Para el concurso de traslados, cuando existan dos o tres de la misma categoría, se puntuarán por cada año en ella, hasta un máximo de un punto	0,25

Esta puntuación sólo se contabilizará para deshacer la posible igualdad entre estos aspirantes.

**Nuevas contrataciones:** Las vacantes resultantes, una vez realizado el ascenso o traslado, se cubrirán por concurso libre de méritos.

Será condición imprescindible estar en posesión de la titulación exigida para la plaza a cubrir.

Junto a la solicitud se aportará la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen relacionados con el baremo.

#### Baremo nuevas contrataciones

	Puntos
1. Estar en paro debidamente acreditado mediante certificado del INEM	2,00
1.2 Por cada mes o fracción	0,10
1.3 Por encontrarse en paro con subsidio, por cada mes o fracción	0,05
Se computará como tiempo de desempleo desde que el interesado se inscribió en la oficina de desempleo, descontando el tiempo de trabajo realizado con contratos a tiempo parcial.	
2. En caso de matrimonio, por paro sin subsidio de ambos cónyuges	3,00
2.1 Por cada mes o fracción	0,20
3. Por cada miembro de la unidad familiar a su cargo	0,25
4. Por cada hijo disminuido psíquico o físico o incapacidad laboral del cónyuge sin pensión	1,00
5. Por cada mes o fracción de servicios prestados como contratado, eventual o interino, hasta 4 puntos	0,20
6. Por servicios prestados en establecimientos sanitarios y hasta un máximo de tres puntos	0,20
7. <b>Méritos:</b>	
7.1 Estudios primarios	0,50
7.2 Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Educación General Básica o equivalente	1,00
7.3 Formación Profesional de primer grado especialidad propia de la vacante	1,50
7.4 Bachiller superior, Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente	2,00
7.5 Formación Profesional de segundo grado (especialidad propia de la vacante)	2,25
7.6 Título de Grado medio	2,50
7.7 Título universitario	3,00
7.8 Cursos y diplomas sanitarios, reconocidos oficialmente y dependiendo de su duración y especialización, hasta	2,00
— Cursos de un mes	0,10
— De dos meses	0,20
— De tres a seis meses	0,50

Los cursos o diplomas propios del Organismo puntuarán el doble, hasta un máximo de tres puntos.

En caso de igualdad entre varios aspirantes, el puesto de trabajo se adjudicará al solicitante que sea familiar en línea directa de algún trabajador del Centro.

Su aplicación a cada concurso se regirá por las normas que, dentro de las generales, acuerde la Comisión Paritaria, vistas las características específicas del puesto de trabajo a cubrir.

**Art. 24. Vacantes temporales:**—Por situaciones de cumplimiento de Servicio Militar, obligatorio o voluntario o Servicio Social, en su caso, maternidad e incapacidad laboral transitoria, que dé lugar a hospitalización o cuya duración previsible sea superior a un mes, se cubrirán inmediatamente por contratados en calidad de interinos.

En todos los Centros de trabajo, la Comisión de Selección de Personal, a principios de año, abrirá un período de recepción de solicitudes, para cubrir las vacantes temporales. Los aspirantes deberán llenar el formulario de provisión de vacantes, del que se adjunta modelo (anexo IV) y entregarlo en los Centros, en los cinco primeros días de cada mes. Dicho período estará abierto durante todo el año.

Las solicitudes serán valedoras solamente para el año en curso. Las plazas que se cubran por personal interino deberán ser en período rotativo.

La duración del contrato de interino vendrá determinada por la duración de la ausencia del sustituido y aquéllo será idéntica a ésta. Una vez extinguido el contrato podrá ser contratado de nuevo para suplir una ausencia distinta, hasta que la suma de las duraciones de sucesivos contratos otorguen derecho al disfrute de las prestaciones del seguro de desempleo. A partir de ese momento, la siguiente sustitución se efectuará por rotación en la lista de seleccionados.

El baremo para la elección de los aspirantes a cubrir las vacantes temporales será el establecido para la convocatoria de cobertura de vacantes de nuevas contrataciones.

Art. 25. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—Como regla general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su categoría profesional y percibirá la retribución que corresponda a la citada categoría.

Si excepcionalmente y de modo provisional por necesidades del servicio se precisará destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a dos meses, manteniéndole la retribución y derechos derivados de su categoría profesional. Estos cambios se comunicarán obligatoriamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, por escrito, con un mínimo de veinticuatro horas y a la Subdirección del Organismo en un plazo de cinco días.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la suya durante más de seis meses consolidará el derecho a que le sea reconocida la nueva categoría profesional.

Si un trabajador, por necesidades del servicio, realiza funciones de categoría superior a la que tiene reconocida, tendrá derecho a la retribución propia de esa categoría mientras realice tales trabajos.

## CAPITULO VI

### Cuestiones sindicales

#### CONSTITUCION DE LA SECCION SINDICAL

##### Art. 26. *Secciones sindicales. Delegado sindical.*

Para la constitución de la Sección sindical, se requiere que la Central o Sindicato legalmente constituido cuente, como mínimo, con un 10 por 100 de los representantes electos a nivel nacional o el 15 por 100 en el territorio de la Comunidad autónoma, cuando se trate de Sindicato que no sobrepase dicha Comunidad o bien con una afiliación del 10 por 100 de la plantilla.

Estos requisitos, así como toda la documentación que se considere oportuna para la constitución de la Sección sindical, se acreditarán fehacientemente ante la Dirección del Centro, y éste lo hará público en el tablón de anuncios dentro de los quince días siguientes a la recepción de la documentación.

Igualmente la Sección sindical comunicará a la Dirección del Centro el nombre de su Delegado y quien lo sustituye.

El Delegado de la Sección sindical tendrá los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros de los Comités de Empresa.

Art. 27. *Delegado sindical. Derechos.*—Tendrá acceso a la misma información y documentación que deba ponerse a disposición de los Comités, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Sin perjuicio de las facultades organizativas de la Dirección será asimismo informado previamente de los expedientes de despido y sanciones por faltas graves, que afecten a sus afiliados, así como los traslados de carácter forzoso.

Participar en el planteamiento y solución de las cuestiones laborales y sindicales que se presenten en las instituciones correspondientes, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los Comités de Empresa y de los órganos de gobierno de la Dirección. El tiempo invertido a tales efectos será retribuido, cuando para el desarrollo de sus funciones sea convocado por la Dirección de su Centro de trabajo o por la Administración.

Art. 28. *Secciones sindicales. Funciones y garantías.*—Las Secciones sindicales tendrán derecho a:

Difundir publicaciones y avisos que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y al personal en general, para cuyo fin se podrán fijar comunicaciones y anuncios en los tablones que a tal efecto se establecerán en los Centros de trabajo, en los lugares donde se garantice un adecuado acceso a los mismos por todo el personal, que serán señalados por la Dirección del Centro, de común acuerdo con las Secciones sindicales.

Disponer en aquellos Centros con plantillas superiores a 100 puestos de trabajo, de locales adecuados, comunes para todas las Secciones sindicales, con objeto de desarrollar la actividad sindical, que habrán de ser facilitados por la Dirección, siempre que se disponga de los mismos. En aquellos Centros donde existiesen locales suficientes y disponibles, se asignará a cada Sección sindical el correspondiente local, previo informe de la Inspección de Servicios Sanitarios. En caso de discrepancia se estará a lo que para este supuesto se establece para los Comités de Empresa.

A tal efecto, por la Dirección de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, se cursarán las correspondientes instrucciones a la Dirección de los Centros, a fin de dar un adecuado cumplimiento a los anteriores criterios.

Sin perjuicio de ello, en los supuestos de creación de nuevos Centros o ampliación de los ya existentes, se tendrá en cuenta lo dispuesto sobre locales para facilitar la existencia de éstos.

Convocar reuniones de sus afiliados en los Centros correspondientes, dentro y fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso las distintas Secciones sindicales existentes en un mismo Centro dispondrán cada mes natural de una hora retribuida a cada una de las secciones.

Serán ampliables a dos horas en los meses en que en el Centro de trabajo concurran alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que esté en marcha un expediente de regulación de plantilla o de variación de condiciones de trabajo.

- b) Que esté tramitándose un conflicto colectivo.
- c) Que se esté negociando un Convenio colectivo.

En caso de que en un mes no se alcance el número de horas antes indicado, no se acumularán.

Todas las reuniones habrán de notificarse a la Dirección con veinticuatro horas de antelación, al menos, figurando en dicha notificación el día y la hora de la reunión.

Las Secciones sindicales, cuando asistan a reuniones con la Dirección del Centro o con los Órganos centrales de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, podrán concurrir con asesores designados por la propia Central sindical.

Podrán recaudar cuotas de sus afiliados. A petición de los afiliados a las Centrales sindicales o Sindicatos que ostenten la representación recogida en este Convenio, la Administración del Centro descontará del líquido mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El afiliado remitirá a la Dirección del Centro un escrito, en el que expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota por un período de un año, salvo orden en contrario, y el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección del Centro entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la misma, si la hubiere.

Art. 29. *Asambleas.*—La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, por las Secciones sindicales o su Delegado, y en su defecto, por el 30 por 100 de la plantilla.

En los Centros de trabajo podrá celebrarse asamblea ordinaria cada mes. Los convocantes deberán comunicar a la Dirección y/o Administración del Centro su propuesta de reunir la asamblea con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En el caso de asambleas extraordinarias, se atendrá a lo siguiente:

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

— Para ser informados de la marcha de las negociaciones colectivas o de adoptar decisiones al respecto.

— En supuestos de conflictos colectivos, o situaciones conflictivas o huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.

— En los casos anteriores, si las circunstancias lo requieren, la comunicación previa podrá cursarse con veinticuatro horas de antelación.

— El lugar de reunión será en el Centro de trabajo y dentro de las horas de prestación laboral, respetando los mínimos asistenciales, con una hora de duración.

Art. 30. *Negociación colectiva.*—Tendrán derecho a la negociación colectiva aquellas Centrales sindicales que hayan obtenido en las últimas elecciones sindicales, celebradas en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, una representación superior al 10 por 100 estatal, o un 15 por 100 a nivel de Comunidad autónoma, por el Sindicato o Sindicatos correspondientes a este ámbito.

Los miembros de la Comisión Negociadora, representantes de los trabajadores, quedarán exentos de sus ocupaciones laborales durante el tiempo que duren las negociaciones del Convenio, siempre que estén incluidos en el ámbito personal del Convenio.

Art. 31. *Local sindical.*—Los Comités de Empresa, así como las Secciones sindicales deberán disponer de un local apto para el desarrollo de sus actividades, con arreglo a las disponibilidades presupuestarias, así como el material y mobiliario adecuado.

El Centro facilitará teléfono, en el local de que se trate, cuyo régimen de uso será igual al que se aplique a los restantes servicios del Centro.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria, deberá elaborarse un documento interpretativo del presente acuerdo.

Art. 32. *Comités de Empresa. Funciones.*—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal deberán ser informados previo a la realización, por la Dirección y/o Administración, que aportará la documentación necesaria, en los siguientes supuestos:

Reestructuración de plantillas y ceses totales y parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.

Planes de formación de la Empresa.

Implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Las actuaciones que puedan incidir en el colectivo de trabajadores.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal se reunirán con la Dirección del Centro dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio, para establecer las normas con arreglo a las cuales se llevarán a cabo las relaciones entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 33. *Derechos y garantías.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa los siguientes derechos y funciones:

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada miembro para el ejercicio de las funciones representativas, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 trabajadores: Veinte horas.

De 51 a 100 trabajadores: Treinta horas.

Más de 100 trabajadores: Cuarenta horas.

No se incluyen en el cómputo horario las reuniones convocadas a instancias de la Dirección.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas en uno o varios de sus componentes, notificándolo a la Dirección del Centro, justificando el objeto de su actividad y comprometiéndose a no perturbar gravemente la actividad del Centro.

Dispondrá de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

Para utilizar las horas acordadas anteriormente bastará una comunicación a la Dirección y/o Administración del Centro y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni hasta después de un año de su ceso, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio para el que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al personal trabajador, Comités de Empresa o representantes delegados de personal y al Delegado del Sindicato al que pertenezca. La decisión de la Dirección será recurrible ante la jurisdicción competente.

En ningún caso se podrá trasladar a ningún delegado o miembro del Comité de Empresa salvo que exista resolución firme de la autoridad laboral competente o a petición del trabajador.

Los Delegados de los trabajadores y los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir folletos, periódicos, e impresos de interés laboral social para los trabajadores, comunicándolo a la Dirección del Centro.

## CAPITULO VII

### Formación profesional

Art. 34. De conformidad con lo que previene el Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación profesional en el trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

Estudios para la obtención de título académico o profesional:

Derechos.—Para concurrir a examen disfrutarán de permiso retribuido que comprenda el día del examen o prueba y el día laborable inmediatamente anterior.

A una preferencia para elegir turno de trabajo; en este caso se tendrán en cuenta las posibilidades del servicio.

Beneficios.—Podrá solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes que no excederán, en ningún caso, diez días naturales al año.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores; éstos, conjuntamente con la Dirección del Centro, determinarán las condiciones para el disfrute de este beneficio y en especial el grado de aprovechamiento necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite, debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

Art. 35. *Cursos de perfeccionamiento profesional.*

Derechos:

— A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

— En el supuesto anterior, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

— A la concesión del oportuno permiso no retribuido de formación profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Beneficios:

— Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a que se refiere el apartado anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

— Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

— Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores, y en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 33.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta pre-

ferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Art. 36. *Cursos de reconversión y capacitación profesional.*—El Organismo organizará cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

De reconversión profesional:

Por transformación o modificación de los cometidos de los Centros, para asegurar la estabilidad en el empleo del trabajador.

De capacitación profesional, para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. La periodicidad en la convocatoria de estos cursos será determinada por la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

En ambos casos el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 37. *Comisión de Formación.*—Se creará una Comisión de Formación y Promoción Profesional, que estará compuesta paritariamente por representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio y de la Administración.

Dicha Comisión de Formación y Promoción Profesional determinará las exigencias culturales y profesionales que deba reunir el personal al que afecta este Convenio.

## CAPITULO VIII

### Seguridad e higiene

Art. 38. *Constitución de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.*—En el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en aquellos Centros en que por su censo laboral sea legalmente obligatorio.

En cuanto a la composición, elección de sus miembros, funciones y régimen de funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En aquellos Centros en los que por su censo no sea obligatoria la constitución del Comité de Seguridad e Higiene, existirá cuando menos, un Técnico de seguridad, siempre que la plantilla supere los 10 trabajadores. Dicho Técnico de seguridad será, en todo caso, uno de los trabajadores del Centro.

Art. 39. *Asistencia sanitaria en los Centros.*—Por el personal facultativo del organismo se realizarán periódicamente, al menos una vez al año, las revisiones médicas necesarias y cuantas funciones preventivas sean precisas para la salud de los trabajadores.

Esta obligación se podrá sustituir si el Organismo concierta los reconocimientos médicos con el Instituto de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO IX

### tras cuestiones. Jubilación anticipada

Art. 40. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria a partir de los sesenta y cuatro años de edad del trabajador. A efectos de tramitación y percepción de las correspondientes pensiones de jubilación, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y demás normativas vigentes.

Acogiéndose al acuerdo interconfederal 1983, se establece la posibilidad por parte de los trabajadores de solicitar la jubilación anticipada. Asimismo, que la cobertura de las vacantes sea preferentemente en base a trabajadores en paro o receptores de primer empleo.

Art. 41. *Puestos compatibles en los Centros dependientes de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.*—Los trabajadores a los que afecta el presente Convenio y que estén disminuidos físicamente en un tanto por ciento importante, que les impidan desarrollar las funciones propias de su categoría, tendrán opción a acceder a puestos de trabajo que se consideren compatibles en su Centro, para lo cual la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo hará un estudio de los puestos a los que se les pueda dar esta denominación.

Art. 42. *Economatos.*—La Comisión Paritaria realizará las gestiones oportunas, una vez vigente el presente Convenio, tendentes a la inscripción de todos los trabajadores que lo soliciten, por unidad familiar, en la cooperativa de consumo del Instituto Nacional de Industria, o institución similar.

Art. 43. *Ropa de trabajo.*—La Administración de los Centros dotará de ropa de trabajo a los diferentes grupos de trabajadores, que como mínimo será:

Personal sanitario, dos uniformes anuales.

Limpiadoras, personal de cocina, personal de oficio, etc., dos uniformes cada año.

Conserjes, Ordenanzas y Porteros, dos uniformes cada dos años, uno de invierno y otro de verano.

Esta irá acompañada de calzado específico para cada categoría existente.

Se procurará que los trabajadores dependientes de este Organismo, tengan uniformes iguales.

Art. 44. *Cafetería.*—En los Centros donde no exista cafetería se habilitará un local para que el personal pueda permanecer durante el tiempo destinado a tomar el bocadillo.

En los contratos de arrendamiento de cafeterías se estará a lo dispuesto en las Normas de funcionamiento de los Centros.

Art. 45. *Préstamos.*—Por la Comisión Paritaria se efectuarán los trámites oportunos para la obtención de un fondo destinado a préstamos de personal.

Art. 46. *Fallecimientos.*—En caso de muerte natural de un trabajador, el Organismo abonará a los familiares del mismo una indemnización de una mensualidad. Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que perciban los familiares será de tres mensualidades (artículo 89 de la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976).

## CAPITULO X

### Comisión Paritaria

Se creará una Comisión Paritaria con las funciones y régimen de actuación que se establecen en los artículos siguientes:

#### Art. 47. Composición:

Representantes de la Administración: 9 miembros.

Representantes de los trabajadores: 9 miembros.

Distribuidos de la siguiente forma:

- UGT: 5 miembros.
- CC. OO: 2 miembros.
- USO: 1 miembro.
- SGS: 1 miembro.

Serán Secretarios dos vocales de la Comisión, uno nombrado por cada parte. El nombramiento tendrá validez para una sola sesión, debiendo repetirse la designación en la siguiente.

Art. 48. *Reglamento de funcionamiento.*—La Comisión se reunirá cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales de las partes afectadas por este Convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con diez días de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día. Dicha convocatoria se efectuará con acuse de recibo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán la conformidad, por mayoría absoluta, de cada una de las partes.

Art. 49. *Funciones.*—Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

La Comisión Paritaria estudiará las condiciones de pólizas de seguros que se recaben de distintas Empresas aseguradoras, a fin de que la Administración contrate una póliza, previo los informes preceptivos de los órganos competentes, que cubra premios por jubilación y otras condiciones que puedan considerarse.

La Comisión Paritaria elaborará y elevará propuesta al Ministerio de Economía y Hacienda sobre la ampliación del fondo de la bolsa de estudios existente en la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—A los efectos previstos en el artículo 13, los días de vacación que hayan sido disfrutados a petición del trabajador desde el 1 de enero de 1983 hasta el día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se descontarán de los seis días que se establecen en dicho artículo.

Segunda.—Independientemente de lo previsto en el artículo 5 y habida cuenta de la fecha de su firma, el presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en los dos meses siguientes a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## DISPOSICIONES FINALES.

Derecho supletorio: Las normas del presente Convenio regularán las relaciones entre el Organismo y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que el Convenio establece especialidades en la regulación de determinadas condiciones en establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976, del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Las Centrales sindicales firmantes de este Convenio manifiestan su firme petición de que la revisión salarial del per-

sonal, si la inflación supera los límites establecidos por el Gobierno, sea tenida en cuenta para mantener la capacidad adquisitiva del personal. Por su parte, los representantes de la Administración declaran su voluntad de que, si acaso la inflación superase la previsión establecida por el Gobierno, y se mantienen los objetivos previstos acerca del volumen del déficit público, éste hecho será tenido en cuenta en las negociaciones para 1984.

## ANEXO I

### Tablas del salario base

Categorías	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
<b>Grupo A. Personal Sanitario</b>		
Titulados Superiores:		
Médico Ayudante	450.240	32.160
Titulados de Grado Medio:		
Jefe de Enfermería	450.240	32.160
Ayudante Técnico Sanitario Básico Hospital	450.240	32.160
No Titulados:		
Auxiliar Sanitario Especialista Mozo de Autopsia	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Técnico Rayos X	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Técnico de Fotografía	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Fisiopatología Respiratoria	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Quirófano	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Fisioterapia	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Electroencefalografía	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Medicina Nuclear	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Farmacia	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Mozo Sanitario	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Mozo Servicio Hospital	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Técnico de Laboratorio	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especialista Mozo sin funciones sanitarias	450.240	32.160
Monitor Ocupacional	450.230	32.160
Auxiliar Sanitario en Hospitales	450.240	32.160
Auxiliar de Clínica en Hospitales	450.240	32.160
Puericultor	450.240	32.160
Cuidador Psiquiátrico	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario en Dispensarios	450.240	32.160
Auxiliar de Clínica en Dispensarios	450.240	32.160
Auxiliar Sanitario Especializado en Dispensarios	450.240	32.160
<b>Grupo B. Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	652.834	48.631
Jefe de Oficina o Negociado	450.240	32.160
Oficial Administrativo	450.240	32.160
Auxiliar de Archivo o Biblioteca	450.240	32.160
Auxiliar Administrativo	450.240	32.160
Secretaria de Servicio	450.240	32.160
<b>Grupo C. Personal Subalterno</b>		
Jefe de Personal Subalterno	450.240	32.160
Conserje o Portero	450.240	32.160
Ordenanza	450.240	32.160
Vigilante Nocturno	450.240	32.160
<b>Grupo D. Personal Servicios Generales</b>		
Jefe de Cocina	450.240	32.160
Cocinero	450.240	32.160
Ayudante de Cocina	450.240	32.160
Telefonista	450.240	32.160
Encargado o Jefe de Almacén	450.240	32.160
Encargado de Lavadero, Ropero y Plancha	450.240	32.160
Encargado de Servicios Generales	450.240	32.160
Cortadora	450.240	32.160
Costurera	450.240	32.160
Planchadora	450.240	32.160

Categorías	Importe anual (14 páginas)	Importe mensual	Categorías	Importe anual (14 páginas)	Difer. homolog.	Importe mensual
Pinche de Cocina	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especialista Farmacia	377.006	26.929	
Camarero	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especialista Mozo Sanitario	377.006	26.929	
Fregador	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especialista Mozo Servicio Hospital E. T.	377.006	26.929	
Limpiadora	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especialista Técnico de Laboratorio	377.006	26.929	
Lavandera	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especialista Mozo sin Funciones Sanitarias	361.228	25.802	
Otro Personal Cualificado	450.240	32.160	Monitor Ocupacional	365.988	26.142	
Informadora-Recepcionista	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario en Hospitales	334.852	23.918	
<b>Grupo E. Personal Servicios Varios</b>						
Jefe de Taller	450.240	32.160	Auxiliar de Clínica en Hospitales	334.852	23.918	
Electricista	450.240	32.160	Puericultor/a	334.852	23.918	
Calefactor	450.240	32.160	Cuidador Pisquiátrico	377.006	26.929	
Fontanero	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario en Dispensarios	272.776	19.484	
Conductor de primera Especial	450.240	32.160	Auxiliar de Clínica en Dispensarios	272.776	19.484	
Conductor de segunda	450.240	32.160	Auxiliar Sanitario Especializado en Dispensarios	272.776	19.484	
Albañil	450.240	32.160				
Carpintero	450.240	32.160				
Pintor	450.240	32.160				
Jardiner	450.240	32.160				
Peluquero-Barbero	450.240	32.160				
Maquinista de Lavadero	450.240	32.160				
Ayudante de Oficios	450.240	32.160				
Peón	450.240	32.160				
<b>Grupo F. Personal Religioso</b>						
Capellán	450.240	32.160				

**ANEXO II****Tabla de premios de antigüedad año 1983**

Número de trienios	Importe mensual	Importe anual
1	1.850	25.900
2	3.700	51.800
3	5.550	77.700
4	7.400	103.600
5	9.250	129.500
6	11.100	155.400
7	12.950	181.300
8	14.800	207.200
9	16.650	233.100
10	18.500	259.000
11	20.350	284.900
12	22.200	310.800

**ANEXO III****Tablas del incentivo de plaza**

Categorías	Importe anual (14 páginas)	Difer. homolog.	Importe mensual
<b>Grupo A. Personal sanitario</b>			
<b>Titulados Superiores:</b>			
Médico Ayudante	1.362.424	97.316	
<b>Titulados de Grado Medio:</b>			
Jefe de Enfermería	671.454	47.981	
A. T. S. Básico Hospital	525.574	37.541	
<b>No titulados:</b>			
Auxiliar Sanitario Especialista Mozo de Autopsia	408.730	29.195	
Auxiliar Sanitario Especialista Técnico de Rayos X.	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Técnico de Fotografía	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Fisiopatología Respiratoria	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Quirófano	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Fisioterapia	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Electroencefalografía	377.006	26.929	
Auxiliar Sanitario Especialista Medicina Nuclear	377.006	26.929	
<b>Grupo E. Personal Servicios varios</b>			
Jefe de Taller	600.740	42.910	
Electricista	377.006	26.829	
Calefactor	377.006	26.929	
Fontanero	377.006	26.929	
Conductor primera especial	382.242	27.303	
Conductor segunda	377.006	26.929	
Albañil	377.006	26.929	
Carpintero	377.006	26.929	
Pintor	377.006	26.929	
Jardiner	377.006	26.929	
Peluquero-Barbero	377.006	26.929	
Maquinista de lavadero	377.006	26.929	
Ayudante de Oficios	365.988	26.142	
Peón	314.272	22.448	
<b>Grupo F. Personal Religioso</b>			
Capellán	356.006	25.429	

## ANEXO IV

## Formulario de ingreso .

Le rogamos tenga a bien consignar en esta ficha la información solicitada de carácter personal. Ella nos ayudará a conocer mejor las perspectivas de colaboración que usted nos puede ofrecer y, en caso de admisión, formará parte de su expediente personal. Agradecemos su colaboración con el compromiso por nuestra parte de tratar estos datos con la máxima reserva.

I. CATEGORIA PROFESIONAL: .....

II. FILIACION:

Apellidos y nombre: .....	.....
Dirección (localidad, calle y número) .....	.....
Domicilio temporal: .....	.....
Lugar y fecha de nacimiento: .....	.....
Estado civil: .....	Nacionalidad .....

## III. DATOS FAMILIARES:

Indicar los miembros que componen la familia; igualmente cualquier pariente a cargo del aspirante, conviva o no con él;

Grado de parentesco	Apellidos y nombre	Fecha de nacimiento	Conviven a su cargo (si-no)	Empresa donde trabaja
Cónyuge .....	.....	.....	.....	.....
Hijos (número) .....	.....	.....	.....	.....
Padres .....	.....	.....	.....	.....
Otros .....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....

## IV. DOCUMENTOS PERSONALES:

Documento nacional de identidad número .....
Demanda de empleo (si-no) .....

## V. DATOS ACADEMICOS:

Estudios cursados	Población	Fechas del al	Clases de diplomas obtenidos	Calificación
Primarios .....	.....	.....	.....	.....
Nivel medio .....	.....	.....	.....	.....
Nivel superior .....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....

Cursos de perfeccionamiento y especialización aprobados: .....

.....

.....

## VI. DATOS PROFESIONALES:

Empleos desempeñados con anterioridad, fecha y lugar: .....

Experiencia profesional: .....

Centros hospitalarios en que han prestado servicios y fecha: .....

Caso de ser admitidos, destino que preferiría: Centro de trabajo y especialidad: .....

Ha participado en el último concurso u oposición: .....

Aficiones extralaborales: .....

La justificación de estos datos se presentarán en el momento de la entrevista, previa a la formulación del contrato de trabajo.