

Asimismo, el Centro deberá proceder a la sustitución de las enseñanzas a que se refiere esta Orden por las previstas en la disposición adicional octava, 2, d), de la citada Ley en la forma y plazos que se determinen en el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 25 de febrero de 1991.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

**7445** *RESOLUCION de 11 de febrero de 1991, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se publica el fallo de la sentencia, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en 6 de junio de 1990, en relación con el recurso formulado por la Profesora de Educación General Básica doña Felipa Barrios Mejías.*

De conformidad con lo establecido en la Orden de 23 de noviembre de 1990, referente a la Sentencia, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en 6 de junio de 1990, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Profesora de Educación General Básica doña Felipa Barrios Mejías, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición interpuesto contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 30 de mayo de 1988 («Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» de 30 de junio), por la que fue resuelto definitivamente el concurso general de traslados convocado por Orden de 10 de noviembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 13).

Esta Dirección general, ha dispuesto la publicación del fallo cuyo tenor literal es el siguiente:

«Fallamos: Que debemos de inadmitir e inadmitimos el presente recurso de personal número 610/1988, promovido por doña Felipa Barrios Mejías, contra la denegación presunta por silencio administrativo de los que ella califica, como recurso de reposición instado en fecha 27 de julio de 1988, contra la resolución del concurso publicado en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» del 30 de junio de 1988, sin hacer condena en las costas.»

Madrid, 11 de febrero de 1991.-El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanza Básica.

**7446** *RESOLUCION de 14 de marzo de 1991, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se prorroga una beca del Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador de la convocatoria 1987.*

Por Resolución de 26 de octubre de 1990, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación («Boletín Oficial del Estado» del 30), se convocaron becas dentro del Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador en España.

De acuerdo con el mandato de coordinación y armonización de programas nacionales y sectoriales establecido en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica («Boletín Oficial del Estado» del 18), la Dirección General de Investigación Científica y Técnica tiene atribuida la gestión de ambos programas.

En consecuencia, esta Dirección General ha resuelto:

1. Vistos los informes del interesado y de la Universidad de Sevilla, Organismo receptor del becario, renovar por un año, a partir del 1 de enero de 1991, la beca del Subprograma General de la convocatoria de 28 de octubre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre) correspondiente a don Enrique de Miguel Agustino.

La dotación mensual de esta beca será de 90.000 pesetas brutas.

2. Dicho becario pasará a regirse por las normas expresadas en la Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación de fecha 26 de octubre de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 30).

3. Si desean extender el seguro médico al cónyuge e hijos, en su caso, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (Servicio de Formación de Investigadores y Especialistas, calle Serrano, 150, 28071 Madrid), en el término de quince días, a contar del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», acreditando, mediante certificación expedida por la Seguridad Social, su no inclusión en la misma.

4. Las decisiones de carácter científico adoptadas por las Comisiones Nacionales de Selección serán irrecurribles.

El beneficiario de esta beca vendrá obligado a cumplir las normas establecidas en la citada convocatoria.

En todo caso, las decisiones administrativas que se deriven de esta Resolución podrán ser recurridas por el interesado en los casos y formas previstos por la Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que pongo en conocimiento de V. S. a los efectos oportunos.

Madrid, 14 de marzo de 1991.-El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Álvarez.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7447** *RESOLUCION de 14 de marzo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Instituto de Salud «Carlos III».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Instituto de Salud «Carlos III», que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y USO, y con fecha 14 de diciembre, por la representación de la Central Sindical CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto de Salud «Carlos III», en representación empresarial, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 14 de marzo de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE SALUD «CARLOS III»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*-El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que, con relación jurídica laboral, preste servicios en el Instituto de Salud «Carlos III».

Art. 2.º *Ambito temporal y denuncia.*-Este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1990 y una duración de dos años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1991. Se entenderá denunciado un mes antes de la finalización de su vigencia, mes en que se constituirá la Comisión Negociadora del nuevo Convenio.

#### CAPITULO II

##### Plantillas y censos laborales

Art. 3.º *Plantillas.*-Se entiende por plantillas a efectos de este Convenio la relación de puestos de trabajo, con indicación de categoría profesional, de cada Centro o Unidad, del Instituto, por áreas geográficas y programas presupuestarios.

Art. 4.º El Instituto de Salud «Carlos III» publicará en los dos primeros meses de cada año la plantilla de Centros y Unidades,

debidamente actualizada, junto con la relación censada, por Centros y Unidades, del personal laboral del Instituto y de los puestos vacantes el 1 de enero.

Trimestralmente, se confeccionará un apéndice al censo, que se hará público en los quince primeros días siguientes al término de cada trimestre, recogiendo las altas y bajas correspondientes.

En cada censo figurarán los siguientes datos de cada persona: Apellidos y nombre, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional, Centro o Unidad de destino y número de Registro de Personal.

### CAPITULO III

#### Provisión de puestos de trabajo. Contratación y periodos de prueba. Incompatibilidades

Art. 5.º *Provisión de vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en el Instituto de Salud «Carlos III» se cubrirán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- Turno de traslado.
- Turno de promoción interna o ascenso.
- Turno libre o de nuevo ingreso.

Art. 6.º *Turno de traslado.*—Los puestos de trabajo vacantes en cada categoría se proveerán por concurso de traslado.

Art. 7.º *Turno de ascenso.*—Los puestos vacantes, una vez realizado el curso de traslado, se cubrirán mediante concurso de ascenso.

Art. 8.º *Periodicidad de los turnos de traslado y ascenso.*—En cada año se convocarán, al menos, dos concursos de traslados y dos de ascenso.

Art. 9.º *Concursos de traslado y ascenso.*—Las convocatorias de estos concursos señalarán el número de puestos a cubrir por cada categoría, Centro o Unidad, localidad, requisitos que han de reunir los aspirantes, Comisión de Selección, méritos susceptibles de calificación, según baremo de puntuación que, como anexo I, se aprueba en este Convenio.

La convocatoria y resolución de estos concursos se ajustará a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y requerirán el informe favorable de la Comisión de Personal, prevista en el artículo 55, a).

Art. 10. *Turno libre.*—Los puestos vacantes, una vez resueltos los concursos de traslado y ascenso, formarán parte de la oferta anual de empleo público.

No se podrán ofrecer, para el turno libre puestos que no hubieren sido incluidos en los concursos de traslado y ascenso.

Art. 11. *Reingreso de excedentes. Destino provisional.*—En el caso de que un trabajador excedente solicite el reingreso al servicio activo fuera del plazo hábil para concurso de traslado, tendrá derecho a que se le adjudique destino con carácter provisional en plaza de igual o similar categoría en los Centros que solicite. Para confirmar destino deberá participar en el concurso de traslado.

Art. 12. *Permuta.*—Por la Dirección del Instituto se podrán autorizar permutas de puestos de trabajo entre el personal laboral en activo del Instituto, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual categoría y nivel.
- b) Que ambos permutantes ostenten la condición de personal fijo y que cuenten con una antigüedad que no difiera en más de dos trienios.

No se autorizará una permuta cuando a alguno de los interesados les quede menos de dos años para la jubilación forzosa.

Las permutas serán informadas favorablemente por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

En el plazo de cinco años, a partir de la autorización de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

Art. 13. *Tomas de posesión y cese por permuta, traslado o ascenso.*—El plazo para tomar posesión del nuevo destino será de tres días si radica en la misma localidad, o de un mes, si radica en distinta localidad. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la autorización de permuta o a la publicación de la resolución del concurso. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde la publicación o notificación.

Art. 14. *Contratos.*—Los traslados y ascensos se formalizarán en nuevo contrato. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo al que queda acogida la relación laboral, grupo, categoría profesional, retribuciones, antigüedad en la Administración y fecha.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente al período de prueba será oído el Comité de Empresa.

Art. 15. *Contratos laborales de interinidad, temporales y eventuales.*—1. Contratos laborales de interinidad. Se realizarán contra-

tos laborales de interinidad para sustituir a trabajadores fijos de este Organismo con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La contratación de interinidades es posible en situaciones de cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación civil sustitutoria, en su caso; maternidad o incapacidad laboral transitoria, accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral; permisos no retribuidos, recogidos en el presente Convenio, cuya duración previsible sea de un mes o superior. Excepcionalmente, por necesidades del servicio, en caso de permisos no retribuidos, el límite indicado de un mes podrá ser inferior.

Todos estos contratos de interinidad se celebrarán al amparo de lo previsto en el artículo 4.º del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

2. Contratos laborales, eventuales y temporales. Se realizarán contratos laborales eventuales para cubrir, hasta su provisión reglamentaria definitiva por oferta pública de empleo, las vacantes que se produzcan en plazas de personal laboral, cuando se prevea que el plazo de provisión reglamentaria sea inferior a seis meses.

Estos contratos laborales eventuales se celebrarán al amparo de lo previsto en el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 23), en su artículo 3.º, y su duración no podrá ser superior a seis meses dentro de un periodo de doce meses. En caso de que se concedan por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Asimismo, podrán celebrarse contratos laborales temporales, de duración determinada, al amparo de lo previsto en el artículo 5.º del Real Decreto citado, en los siguientes casos:

a) Para cubrir vacantes hasta su provisión definitiva por vía reglamentaria, en oferta pública de empleo, cuando se prevea que el proceso de provisión definitiva ha de ser superior a seis meses.

b) Para atender exigencias del servicio con ocasión de la creación de nuevos Centros, Servicios o Unidades.

La duración de estos contratos laborales temporales no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

En todo caso, el contrato expresará con claridad la duración del mismo.

Art. 16. *Presentación de solicitudes para contratados laborales de interinidad, eventuales y temporales.*—Durante el primer mes de cada año se podrán presentar solicitudes para cubrir las vacantes interinas, temporales o eventuales durante el ejercicio correspondiente.

Dichas solicitudes tendrán un periodo de vigencia de un año, que finaliza el 31 de enero del siguiente año, serán facilitadas en cualquiera de los Centros o Unidades del Instituto y se presentarán en el Registro General de la Secretaría del mismo.

Art. 17. *Selección de los aspirantes a contratos de interinidad, eventuales y temporales.*—La Comisión de Personal a que se refiere el artículo 55 seleccionará, de acuerdo con las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, las personas a contratar con sujeción al baremo previsto en el anexo I.

Art. 18. *Pruebas selectivas y condiciones de los aspirantes.*—En las pruebas selectivas para ingreso en las plazas incluidas en el presente Convenio serán admitidos los minusválidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

En los Centros cuya plantilla de personal laboral sea superior o exceda de 50 plazas, se tendrá que emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

La edad mínima de admisión al trabajo será la fijada en la normativa vigente.

Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en el plazo de diez días naturales.

Art. 19. *Incompatibilidades.*—De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 1985), deberá el trabajador declarar que no es incompatible el puesto de trabajo con ningún otro y que el incumplimiento supondrá rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pueda deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Art. 20. *Estabilidad en el empleo.*—El contrato de trabajo está basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley y en este Convenio.

Art. 21. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación personal; en treinta, para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en seis meses, para el personal titulado.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá

rescindir la relación de trabajo oído el Comité de Empresa, sin dar lugar a indemnización.

## CAPITULO IV

### Jornada laboral

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral será la mínima establecida en el Acuerdo Marco de 31 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Atendiendo a las condiciones en que se desarrolla el trabajo de los Centros y Unidades dependientes del Instituto, la jornada efectiva de trabajo, en cómputo anual para todo el personal, será:

a) De mil seiscientos cuarenta y cinco horas, en los turnos diurnos de mañana y de tarde:

Jornada diaria de siete horas, distribuidas en jornadas semanales de dos semanas de treinta y cinco horas y una semana de cuarenta y dos horas, salvo que se modifique por previo acuerdo de la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, por necesidades del servicio. Se computará como tiempo trabajado el del bocadillo, que no podrá exceder de veinte minutos.

b) De mil quinientas veinte horas en el turno de noche:

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

Jornada nocturna: Esta jornada será rotatoria y de diez horas diarias. La permanencia en esta jornada no conlleva el reconocimiento de la adquisición de derechos respecto a su turno nocturno, sino una concesión temporal.

Este personal no tendrá derecho al descanso dominical. En cada Centro se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa la periodicidad de la rotación. Además de lo indicado anteriormente, todo el personal disfrutará de catorce fiestas del calendario:

Turno diurno: Festivo de descanso dominical.

Turno nocturno: Once días verdes en relación de uno por mes.

Se considera incluido dentro de la jornada efectiva el tiempo de transporte hasta los Centros ubicados en Majadahonda; que en la actualidad está fijado en treinta minutos por viaje.

## CAPITULO V

### Trabajos de superior e inferior categoría

Art. 23. No podrán encomendarse a un trabajador cometidos propios de una categoría inmediatamente inferior por un tiempo superior a un mes dentro del mismo año, en cuyo caso se le mantendrá la retribución y demás derechos de su categoría profesional y se comunicará a los representantes de los trabajadores.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección del Instituto la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del Instituto, y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

## CAPITULO VI

### Personal con capacidad disminuida

Art. 24. El trabajador que por deficiencia física o psíquica no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho de las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida será oído el Comité de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO VII

### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 25. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, sin que ello suponga que no se puede vacar voluntariamente en los restantes meses del año.

2. La vacación anual podrá disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

3. Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo

de servicios prestados, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por cada mes de trabajo. De resultar alguna fracción de este cómputo se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

4. Los turnos de vacaciones serán confeccionados en base a las propuestas de los trabajadores afectados. De no existir acuerdo, en aquellos Centros donde no se haya hecho, se sorteará el mes a elegir en el presente año, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

5. Cuando un trabajador deje de prestar servicio en el Instituto, antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo, la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán compensarse por el abono de los salarios equivalente.

6. Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidentes, inferiores a un año, se computarán como servicio activo a efectos de vacaciones.

Art. 26. *Licencias.*—1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En casos excepcionales, suficientemente justificados, la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio Colectivo podrá acordar la ampliación de este permiso por una sola vez y hasta un límite de un año.

Será necesario el informe de la CIVE en los supuestos de denegación de estas licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o adopción y en los de muerte o enfermedad grave del 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 cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días en caso de traslado a otra localidad dentro de la misma provincia.

d) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud en Centros oficiales de enseñanza, durante los días de su celebración, justificándolos adecuadamente.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba 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 al que tuviera derecho.

f) Los trabajadores, padre o madre, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria, para el cuidado y atención de los hijos durante los nueve primeros meses de su vida. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.

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

h) Igualmente, el trabajador tendrá derecho, sin merma de sus retribuciones, a disfrutar de permiso en los días 6, 24 y 31 de diciembre.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en un tercio o en la mitad, con la reducción propia de las retribuciones.

## CAPITULO VIII

### Retribuciones

Art. 27. *Estructura del salario.*—El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituido de la siguiente forma:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

1. Personales: Antigüedad.

2. De vencimiento periódico superior a un mes (pagas extraordinarias).

3. De puesto de trabajo.

4. Nocturnidad.

5. Peligrosidad.

6. Por cantidad de trabajo (horas extraordinarias).

## c) Percepciones no salariales:

1. Indemnización en desplazamientos, por razón de servicio.
2. Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.
3. Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

Art. 28. *Salario base.*-El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo II.

Art. 29. *Personales.*-El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos. Todos los trienios reconocidos al personal que presta sus servicios en el Instituto se valorarán a 2.500 pesetas por trienio/mes, con efectos de 1 de enero de 1990.

Art. 30. *Complemento de vencimiento periódico superior a un mes.*-Se establecen dos pagas extraordinarias al año que se denominan: «Paga de verano» y «Paga de Navidad». Estas pagas se devengarán, con igual cuantía cada una de ellas, por importe de una mensualidad: Del salario base, del complemento personal de antigüedad y del complemento de puesto de trabajo.

Al personal que cese o ingrese en el Instituto de Salud Carlos III en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios efectivamente prestados. Las citadas pagas se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre, respectivamente.

Art. 31. *Complemento de puesto de trabajo.*-Es el complemento reconocido al titular de cada puesto de trabajo, según cuantía establecida en el anexo III, del presente Convenio. Dicho complemento no será absorbible por futuras mejoras salariales.

Art. 32. *Plus de nocturnidad.*-Tendrá una retribución adicional de 10.104 pesetas mensuales. Dicho importe será incrementado en el porcentaje fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

Art. 33. *Plus de peligrosidad.*-El plus de peligrosidad, cuya cuantía se fija en un 15 por 100 del salario base, será percibido por el personal que actualmente lo tenga reconocido en virtud de resoluciones de la autoridad laboral competente y por quienes ocupen puestos de trabajo de idénticas funciones y localización que los afectados por dichas resoluciones.

En el anexo IV se señalan los puestos de trabajo a los que, por aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, no se les asigna el mencionado plus de peligrosidad.

En el supuesto de que estos puestos de trabajo sean considerados peligrosos por la autoridad laboral competente sería precisa la correspondiente autorización del incremento de masa salarial para la aplicación del mencionado complemento, previa propuesta de la Comisión Negociadora, y su importe será el fijado en el apartado anterior, siendo vinculante la resolución de la Comisión Negociadora del Convenio.

Este complemento dejará de percibirse cuando desaparezcan las causas que dieron origen a su percepción y la autoridad laboral que en su día lo estimó, así lo determine.

Art. 34. *Complemento por cantidad de trabajo. Horas extraordinarias.*-Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de la planificación de las horas extraordinarias como de la asignación a los trabajadores se remitirá informe a la CIVE.

Las horas extraordinarias realizadas llevarán un recargo del 75 por 100 sobre el salario/hora real.

Art. 35. *Indemnización por desplazamiento en razón de servicio.*-1. Comisiones de servicio: Se entenderá por comisión de servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

2. Dietas: Las indemnizaciones y suplidos del personal derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, 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 lo que sigue:

- Niveles retributivos 1 y 2, II grupo.
- Niveles retributivos 3 y 4, III grupo.
- Niveles retributivos 5, 6, 7 y 8, IV grupo.

Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas se someterán al régimen común del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

Art. 36. *Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.*-La incapacidad laboral 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:

- Licencia por maternidad.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Incapacidad laboral transitoria que dé lugar a hospitalización. Enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 37. *Por servicio militar o prestación social sustitutoria.*-Durante el tiempo en que el trabajador esté prestando servicio militar, tanto voluntario como obligatorio, o prestación social sustitutoria, percibirá el 70 por 100 del salario real. Si el trabajador tuviera cargas familiares percibirá el 100 por 100.

Art. 38. *Tiempo, forma 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 Administración podrá hacer efectivo el pago de haberes por talón o transferencia bancaria.

3. El trabajador recibirá copia del recibo del salario, en el modelo oficial o modelo autorizado, en que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibo de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes del Instituto de Salud «Carlos III».

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

Art. 39. *Salario/hora real.*-El salario/hora real se obtendrá de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{SHR} = \frac{(\text{SBM} + \text{CPT} + \text{CPA} + \text{CN} + \text{PP}) 12 + 2 \text{ PE}}{(365 - \text{D} - \text{A} - \text{V}) \text{ JD}}$$

en la que:

- SHR = Salario/hora real.
- SBM = Salario base mensual.
- CPT = Complemento puesto de trabajo.
- CPA = Complemento personal de antigüedad.
- CN = Complemento de nocturnidad.
- PP = Plus de peligrosidad.
- PE = Paga extraordinaria.
- D = Domingo.
- A = Abonables.
- V = Vacaciones.
- JD = Jornada diaria.

## CAPITULO IX

## Deberes. Régimen disciplinario

Art. 40. *Régimen disciplinario.*-1. Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las 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 o muy graves.

## a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o 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 documento de los servicios.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

## b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o de respeto a los superiores o compañeros inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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 servicio.

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

b.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razones de trabajo en el Organismo.

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

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

b.16 Abuso de autoridad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones para las mismas.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

4. Las sanciones 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 la que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en 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 se supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores

y demás leyes vigentes de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a los órganos competentes.

## CAPITULO X

### Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Art. 41. *Suspensión del contrato de trabajo.*—Los trabajadores tendrán derecho a suspensión de su contrato, con reserva de puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por un periodo máximo de ciento doce días, distribuidos a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio y voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de licenciamiento o finalización del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mismo mes siguiente al del 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.

Art. 42. *Excedencia voluntaria.* 1. Por interés particular. Se podrá solicitar por los trabajadores con antigüedad, al menos, de un año, y su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

Para acogerse a nueva excedencia por interés particular, el trabajador deberá haber cumplido, como mínimo, dos años de servicios efectivos desde su reincorporación. La solicitud de excedencia por interés particular se concederá por la Administración en un plazo de treinta días.

2. Por maternidad o paternidad. Se podrá solicitar excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, por un periodo máximo de tres años, a contar desde el nacimiento.

La iniciación de excedencia por nacimiento de un nuevo hijo pondrá fin a la que viniese disfrutando en su caso.

Esta excedencia es aplicable igualmente a los casos de adopción y dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. Por incompatibilidad con otro puesto de trabajo del sector público.

El trabajador que, por aplicación de la normativa sobre incompatibilidades en el sector público, debe optar por un puesto de trabajo quedará en situación de excedencia voluntaria en su puesto de trabajo del Instituto, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio.

4. El tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria no se computará a efecto alguno.

Art. 43. *Reincorporación de excedentes voluntarios por interés particular.*—El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso, en el plazo de un mes anterior al vencimiento de los periodos máximos previstos en el apartado 1 del artículo 42, conservando sólo un derecho preferente para obtener plaza de igual o similar categoría en el Centro en que causó baja por excedencia. Este derecho preferente se ejercitará con ocasión del concurso de traslado regulado en el artículo 9.º de este Convenio.

Hasta tanto se resuelva el concurso se le adjudicará con carácter provisional, de conformidad con lo previsto en el artículo 11, con ocasión de vacante de igual o similar categoría.

La prelación para el reingreso provisional de los excedentes se determinará por la fecha de presentación de la solicitud.

Si el trabajador excedente al momento de pasar a la situación de excedencia fuera titular de plaza a extinguir que hubiera sido amortizada y en el caso de que al solicitar el reingreso no hubiese plaza vacante de su misma categoría, la Administración dotará económicamente la plaza necesaria para acceder al reingreso, realizando para ello el proceso presupuestario contrario al efectuado en el momento en que se produjo la amortización de la plaza, tan pronto como en la Escala de Funcionarios correspondiente exista vacante del mismo o inferior nivel para dotar las plazas laborales necesarias para el reingreso.

Art. 44. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que da derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo de duración a todos los efectos, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical electiva.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. El Instituto de Salud «Carlos III» está obligado a promover, formular y aplicar un plan de seguridad e higiene, para lo cual se

constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las áreas geográficas del Instituto, como órgano interno especializado de participación en esta materia.

Ambos Comités se constituirán paritariamente entre la Administración y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio en el plazo del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio.

La composición, por parte de la Administración, será la que determine la normativa vigente, debiendo figurar el Médico y el ATS del Servicio Médico de Empresa y un Secretario con voz y voto.

Art. 46. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.*—Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las siguientes:

1. Informar la concesión de pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad en los Centros o Unidades del Instituto y proponer dichos pluses, en su caso, a la CIVE, como trámites previos para que dicte resolución la autoridad laboral competente.

2. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores del Instituto para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección del Instituto, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportuno.

3. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Instituto.

4. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el Instituto con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el representante del Instituto a los representantes sindicales.

5. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una educación adecuada en materia de seguridad e higiene obligatoria en el seno del Instituto.

Art. 47. *Vestuario.*—1. La ropa de trabajo que se facilitará por el Instituto se ajustará a la normativa vigente sobre medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y será adecuada a las funciones que realice cada colectivo.

2. El Comité de Seguridad e Higiene determinará minuciosamente la confección y diseño de dichos uniformes y ropas de trabajo.

3. La competencia para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo será de cada Centro o Unidad, siendo responsabilidad del Director de cada Centro su tramitación en tiempo y forma.

4. Dichas prendas serán de utilización obligatoria durante el tiempo de trabajo.

Art. 48. *Reconocimiento médico.*—Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a) Una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad el Comité de Seguridad e Higiene determine la necesidad de una periodicidad inferior a un año.

Todo trabajador será informado de manera conveniente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Art. 49. *Servicios médicos.*—Se organizará en cada una de las áreas geográficas del Instituto un Servicio Médico de Empresa, según normativa vigente.

Art. 50. *Política de seguridad e higiene.*—En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que ocasione la baja temporal definitiva, la Administración estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial del que viniera ocupando, siempre que sea posible, radicado en la misma localidad.

En el caso de que no existiera un puesto de trabajo de tales características se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador a trasladarse a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo primero del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado o la procedencia o no de la invalidez.

La Administración deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en él pueda afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, previo informe de los servicios médicos, en su caso,

y con la conformidad del Comité Técnico de Seguridad e Higiene, cuando se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

## CAPITULO XII

### Formación

Art. 51. Se impartirán cursos de formación y perfeccionamiento que tendrán como objetivos, de una parte, la formación del personal laboral del Instituto, de cara a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, y, de otra, facilitar que todos los trabajadores dispongan de unos medios de formación que favorezcan el desarrollo técnico cultural del trabajador y posibiliten una promoción efectiva en su carrera profesional.

En caso de utilización de nuevas tecnologías en los puestos de trabajo, la Administración vendrá obligada a impartir cursos de adaptación y perfeccionamiento a los trabajadores.

El tiempo de asistencia a los cursos se considera como trabajo efectivo.

La formación del personal se efectuará preferentemente en los propios Centros o Unidades del Instituto de Salud «Carlos III», empleando con mayor intensidad sus propios medios o mediante concierto con otros Centros oficiales o reconocidos.

La Dirección del Instituto de Salud «Carlos III» consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación.

## CAPITULO XIII

### Asistencia y acción social

Art. 52. *Actividades sociales.*—1. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.—Los trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a las siguientes ventajas:

Flexibilidad en su jornada de trabajo, siempre que la organización de su servicio lo permita.

Adecuación de un turno de trabajo que permita una mejor asistencia al disminuido.

Reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de las retribuciones.

Aquellos trabajadores que estando en un puesto de trabajo no puedan acceder a estas ventajas podrán pasar a otra plaza de la misma categoría donde si exista la posibilidad.

La Comisión de Acción Social solicitará del Ministerio de Economía y Hacienda un crédito para el pago de las cuotas necesarias a la Mutualidad Previsora de Subnormales o Asociaciones análogas, con el fin de que al fallecer los padres o tutores del disminuido éste perciba la pensión correspondiente con carácter vitalicio.

El Instituto de Salud «Carlos III» solicitará del Ministerio de Economía y Hacienda un fondo para ayuda de los trabajadores que se encuentren en esta situación.

2. Ayuda al estudio para hijos de trabajadores.—La Comisión de Acción Social solicitará del Ministerio de Economía y Hacienda la creación de un fondo para ayuda a los trabajadores con hijos que cursen estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

3. Transporte.—Se establece una subvención al transporte para todo el personal que presta servicios en el Instituto con una cuantía a establecer de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias del Organismo.

Dicha subvención se percibirá de acuerdo con las normas que se establezcan al efecto.

4. Economatos.—La Comisión de Acción Social estudiará la inscripción de todos los trabajadores por unidad familiar en economatos, cooperativas de consumo e Instituciones similares.

5. Vestuario de trabajo.—El Instituto de Salud «Carlos III» facilitará el vestuario adecuado a sus trabajadores que por su actividad laboral deban emplearlo. Mínimo dos anuales y tres para el personal que realice funciones directamente con el enfermo o casos similares.

6. Cafetería.—Se habilitará un local adecuado para que el personal pueda permanecer en él el tiempo de pausa estipulado en el artículo del presente Convenio.

7. Préstamos y anticipos.—Por la Comisión de Acción Social se efectuarán los trámites oportunos para la obtención de un fondo destinado a préstamos y anticipos para el personal.

8. Fallecimientos.—En caso de muerte de un trabajador, el Instituto de Salud «Carlos III» abonará a quien legalmente corresponda una indemnización de una mensualidad. Si el fallecimiento ocurriera en prestación de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización será de tres mensualidades.

## CAPITULO XIV

### Fomento del empleo

Art. 53. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Esta edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en cotización a la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años se les abonará, por cada mes que les falte hasta cumplir los sesenta y cinco años, la cantidad de 10.000 pesetas hasta un límite máximo de 120.000 pesetas.

Se estará a lo que se disponga para el personal laboral de Administración Pública y de sus Organismos autónomos.

## CAPITULO XV

### Movilidad

Art. 54. No se podrá efectuar el traslado forzoso de un trabajador de un Centro o Unidad a otro sin informe favorable de la CIVE.

## CAPITULO XVI

### Comisiones de Interpretación, Vigilancia y Estudio; de Personal de Formación y de Acción Social

Art. 55. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio se constituirán las siguientes Comisiones paritarias entre la Administración y las Centrales Sindicales firmantes:

#### a) Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio:

Estará integrada por doce miembros, seis en representación de la Administración y seis en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio. Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al mes, y con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, a instancia de la Administración o de cualquiera de las Centrales Sindicales, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la reunión.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las partes y tendrán carácter vinculante.

La votación de la parte social se realizará de acuerdo con el porcentaje de representación que ostente cada Central Sindical.

#### b) Comisión de Personal:

Son funciones de esta Comisión:

Informar todos los expedientes de provisión de puestos de trabajo en turnos de traslados, ascensos y nuevo ingreso.

Informar los expedientes para contratación de personal laboral interino, temporal y eventual.

Establecer los baremos y clases de prueba a realizar, en su caso.

#### c) Comisión de Formación:

Es función de esta Comisión elaborar en el primer trimestre un plan anual de formación de todo el personal del Instituto, atendiendo a los objetivos señalados en el capítulo IX, de cuyo cumplimiento y resultados se informará con la periodicidad y el modo que en la propia Comisión se determine.

#### d) Comisión de Acción Social:

Esta Comisión establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales previstas en el capítulo XIII.

En todas las Comisiones, la Administración designará un Secretario de Actas.

## CAPITULO XVII

### Clasificación profesional

Art. 56. 1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio está clasificado en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarla, en los grupos y categorías profesionales que figuran en el anexo V.

2. Se crea una Comisión Técnica paritaria, integrada por la Administración y las Centrales Sindicales, firmantes del presente Convenio, que procederá a una reclasificación de puestos de trabajo y determinación de funciones, de acuerdo con las necesidades del Instituto en sus áreas geográficas, que presentará para su aprobación a la CIR acompañada del estudio total del coste económico previsto, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio.

## CAPITULO XVIII

### Representación colectiva

Art. 57. *Comités de Empresa*.-1. El Comité de Empresa del Instituto ejercerá todas y cada una de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

3. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las secciones sindicales, locales aptos para el desarrollo de sus actividades, provistos de teléfono, así como del material y mobiliario adecuados.

4. Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará supeditado, como órgano colectivo, a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del Comité a su superior respectivo y la disponibilidad de tiempo sindical.

5. Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de sesenta horas mensuales retribuidas.

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

6. El Comité de Empresa podrá realizar acumulación de horas de sus distintos miembros en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados del trabajo sin perjuicio de las remuneraciones.

7. Los miembros del Comité de Empresa que tengan que desplazarse a localidad diferente a la de su lugar de trabajo, previa petición de la Dirección del Instituto, por razón de su representación sindical, percibirán las dietas y gastos de locomoción en las condiciones y requisitos establecidos en el presente Convenio.

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

Igualmente, mantendrán los derechos económicos correspondientes a la situación de activo.

9. El Comité de Empresa recibirá puntualmente, y por cuenta del Instituto de Salud «Carlos III», dos ejemplares del «Boletín Oficial del Estado».

10. Los miembros de las Comisiones quedarán exentos de sus ocupaciones laborales durante el día de la reunión y el día anterior.

Art. 58. *Secciones sindicales. Delegado sindical*.-1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales cuyos números de afiliados alcance el 5 por 100 del total de la plantilla laboral del Centro o unidad, podrán nombrar un delegado, y dos si superan el 7,5 por 100. Estos disfrutarán de los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

2. Las secciones sindicales tendrán derechos similares a los reconocidos a Comité de Empresa para la utilización de tabloneros de anuncios y locales sindicales, así como para la distribución de folletos, publicaciones e impresos sindicales o laborales. Asimismo, tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ponerse a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

3. Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio tendrán derecho a la liberación de siete trabajadores, distribuidos según los resultados electorales de 1990.

Una vez reincorporados al trabajo, los trabajadores acogidos a esta situación tendrán derecho a que se les respete su puesto y turno de trabajo.

4. Se concede el derecho de reunión en las sedes del Instituto de Salud «Carlos III» a los afiliados a una sección sindical durante una hora semanal en jornada laboral.

Art. 59. *Derecho de reunión*.-Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, secciones sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 50 por 100 de la plantilla, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro, o de diecisiete horas, si revisten carácter extraordinario.

Para las convocatorias, dentro del horario de trabajo, el Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas anuales. Si los convocantes fueren las Centrales Sindicales, dispondrán de treinta horas.

Las asambleas convocadas media hora antes del final de la jornada no se contabilizarán para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Con independencia de las mejoras salariales previstas en el presente Convenio, la nueva estructura del salario se reflejará en las nóminas a partir del 1 de enero de 1991.

Segunda.-El plus de peligrosidad, aprobado en el artículo 33 del presente Convenio, se abonará:

1. Con efectos del 1 de enero de 1990, al personal que desempeñe:

a) Puestos de trabajo cuyo plus esté reconocido con anterioridad a dicha fecha por la autoridad laboral.

b) Puestos de trabajo con funciones similares a las de los comprendidos en el apartado a).

2. Desde la fecha de reconocimiento del plus por la autoridad laboral, cuando ésta fuera posterior al 1 de enero de 1990 (15 de febrero 1990), tanto en los puestos que figuren en la Resolución como los similares.

Tercera.-Una vez efectuada la reclasificación de puestos de trabajo prevista en el artículo 56, la CIVE acoplará al personal que viniere realizando las funciones de las nuevas categorías, no exigiéndose a dicho personal la titulación que se determine.

El complemento de cualificación informática de las nuevas categorías resultante de la reclasificación, se determinará en su cuantía en base al complemento establecido en el Departamento, siendo incompatible este complemento con el plus de peligrosidad, salvo los casos en que pueda determinarse en vía laboral.

La reclasificación tendrá efectos económicos desde la fecha de aprobación por la CIR.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Los trabajadores que tengan reconocida legalmente cualquier mejora les será respetada.

Segunda.-Cualquier mejora que pudiera establecerse por disposición legal, o mediante acuerdo entre el Gobierno y las Centrales Sindicales, a nivel general, será de aplicación al personal laboral acogido al presente Convenio, en los términos establecidos en aquélla o fijados en aquél.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Revisión salarial.*-Con efectos del 1 de enero de 1991, las retribuciones establecidas en el presente Convenio, salvo que en el mismo se prevea otra cosa, experimentarán automáticamente el incremento porcentual máximo que fije la Ley General de Presupuestos para 1991.

No obstante lo anterior, a partir de 1990 se aplicará una revisión salarial en el caso en el que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio. Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos, respecto al IPC registrado, que la original incluida en la Ley General de Presupuestos del Estado en relación con el IPC previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, cuando proceda, a partir de la desviación existente del IPC previsto, y la tasa interanual de precios noviembre sobre precios noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero, y será consolidable a todos los efectos.

Segunda.-Las normas del presente Convenio regularán las relaciones laborales entre el Instituto de Salud «Carlos III» y los trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter final.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes complementarias que lo amplíen.

#### ANEXO I

Baremo	Puntos
<i>Personales</i>	
Familiares a su cargo, disminuidos físicos o psíquicos. (Cada uno. Con certificación del Organismo competente del grado de disminución, el cual no debe ser inferior al 33 por 100.) (1)	0,50
Familiares a su cargo, no disminuidos físicos o psíquicos (*):	
Mayores de dieciséis años (cada uno)	0,20
Menores de dieciséis años (cada uno)	0,10
<i>Profesionales</i>	
Primer empleo	1,00
Menor de treinta años	1,00
Cursos relacionados con la vacante (cada uno) (hasta 1 punto)	0,10
<i>Servicios prestados en Centros integrados en el Instituto de Salud «Carlos III»</i>	
En la misma categoría a la que opta (por cada mes o fracción) (hasta 7,20 puntos)	0,20
En distinta categoría a la que opta (por cada mes o fracción) (hasta 5,40 puntos)	0,15
<i>Servicios prestados en otros Organismos o Empresas (Sector público o privado)</i>	
En la misma categoría a la que opta (por cada mes o fracción) (hasta 3,60 puntos)	0,10

(\* Se considerarán familiares a su cargo, exclusivamente, aquellos miembros que figuren en la cartilla de la Seguridad Social del solicitante. Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.

#### ANEXO II Tabla de salario base

Categoría	Importe mensual	Importe anual - 14 pagas
<i>Nivel 1</i>		
Facultativo y Especialista	160.053	2.240.742
Titulado Superior	160.053	2.240.742
<i>Nivel 2</i>		
ATS	128.043	1.792.602
Titulado Grado Medio	128.043	1.792.602
<i>Nivel 3</i>		
Director administrativo	104.762	1.466.668
Jefe de Sección	104.762	1.466.668
Jefe de Negociado	104.762	1.466.668
Jefe administrativo	104.762	1.466.668
Jefe de Taller	104.762	1.466.668
<i>Nivel 4</i>		
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo autopsia)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Rayos X)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Fotografía)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Laboratorio)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Laboratorio/ Medicina Nuclear)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Electroencefalogramas)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Hemodinámica)	94.868	1.328.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Quirófano)	94.868	1.328.152
Ayudante Técnico Laboratorio	94.868	1.328.152
Analista de Laboratorio	94.868	1.328.152
Técnico Especialista en Laboratorio	94.868	1.328.152
Oficial administrativo	94.868	1.328.152
Jefe de Cocina	94.868	1.328.152
Cocinero/a	94.868	1.328.152
Jefe de Personal Subalterno	94.868	1.328.152
Encargado/a de Servicios Generales	94.868	1.328.152
Encargado/a de Despensa	94.868	1.328.152
Auxiliar de Archivo y Biblioteca	94.868	1.328.152
Operador/a de Informática	94.868	1.328.152
Encargado/a General de Limpieza	94.868	1.328.152
Encargado de Lavandería, Ropero y Plancha	94.868	1.328.152
<i>Nivel 5</i>		
Auxiliar de Clínica	86.720	1.214.080
Auxiliar de Enfermería	86.720	1.214.080
Auxiliar de Laboratorio	86.720	1.214.080
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Servicio)	86.720	1.214.080
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Sanitario)	86.720	1.214.080
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Servicio Sin. Func. San.)	86.720	1.214.080
Auxiliar Sanitario	86.720	1.214.080
Auxiliar administrativo	86.720	1.214.080
Encargado/a o Jefe Almacén	86.720	1.214.080
Cocinero/a Ayudante de Cocina	86.720	1.214.080
Calefactor	86.720	1.214.080
Fontanero	86.720	1.214.080
Albañil	86.720	1.214.080
Carpintero	86.720	1.214.080
Pintor	86.720	1.214.080
Electricista	86.720	1.214.080
Jardinero	86.720	1.214.080
Peluquero/a, Barbero	86.720	1.214.080
Maquinista de Lavadero	86.720	1.214.080
Conductor de Segunda	86.720	1.214.080
Otro personal cualificado	86.720	1.214.080
Oficial de Oficios	86.720	1.214.080
Informadora/Recepcionista	86.720	1.214.080
Cortador/a	86.720	1.214.080
Costurera	86.720	1.214.080
Telefonista	86.720	1.214.080
<i>Nivel 6</i>		
Ayudante de Oficios	79.486	1.112.804
Manipulador de Almacén	79.486	1.112.804
Operador de Fotocopiadora	79.486	1.112.804
<i>Nivel 7</i>		
Ordenanza	75.828	1.061.592
Vigilante nocturno	75.828	1.061.592

Categoría	Importe mensual	Importe anual 14 pagas
Limpiador/a Jefe de Grupo	75.828	1.061.592
Conserje o Portero	75.828	1.061.592
<i>Nivel 8</i>		
Peón	68.095	953.330
Limpiador/a	68.095	953.330
Lavandera	68.095	953.330
Fregadora	68.095	953.330
Pinche-Fregadora	68.095	953.330
Otro personal no cualificado	68.095	953.330
Planchador/a	68.095	953.330
Pinche de Cocina	68.095	953.330
Camarero/a	68.095	953.330
Capellán	68.095	953.330

## ANEXO III

## Tabla de complemento puesto de trabajo

Categoría	Importe mensual	Importe anual 14 pagas
<i>Nivel 1</i>		
Facultativo y Especialista	51.437	720.118
Titulado Superior	51.437	720.118
<i>Nivel 2</i>		
ATS	8.370	117.180
Titulado Grado Medio	6.390	89.460
<i>Nivel 3</i>		
Director administrativo	158.249	2.215.486
Jefe de Sección	34.259	497.626
Jefe de Negociado	24.062	336.868
Jefe administrativo	20.701	289.814
Jefe de Taller	18.706	261.884
<i>Nivel 4</i>		
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo autopsia)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Rayos X)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Fotografía)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Laboratorio)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Técnico Laboratorio/ Medicina Nuclear)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Electroencefalogramas)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Hemodinámica)	7.368	103.152
Auxiliar Sanitario Esp. (Quirofano)	7.368	103.152
Ayudante Técnico Laboratorio	7.368	103.152
Analista de Laboratorio	7.368	103.152
Técnico Especialista en Laboratorio	7.368	103.152
Oficial administrativo	10.020	140.280
Jefe de Cocina	25.713	359.982
Cocinero/a	16.236	227.304
Jefe de Personal Subalterno	22.173	310.422
Encargado/a de Servicios Generales	16.705	233.870
Encargado/a de Despensa	16.705	233.870
Auxiliar de Archivo y Biblioteca	10.020	140.280
Operador/a de Informática	5.618	78.652
Encargado/a General de Limpieza	14.165	198.310
Encargado de Lavandería, Ropero y Plancha	14.165	198.310
<i>Nivel 5</i>		
Auxiliar de Clínica	10.667	149.338
Auxiliar de Enfermería	10.667	149.338
Auxiliar de Laboratorio	10.667	149.338
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Servicio)	10.667	149.338
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Sanitario)	10.667	149.338
Auxiliar Sanitario Esp. (Mozo Servicio Sin Func. San.)	10.667	149.338
Auxiliar Sanitario	10.667	149.338
Auxiliar administrativo	12.584	176.176
Encargado/a o Jefe de Almacén	14.974	209.636
Cocinero/a Ayudante de Cocina	14.389	201.446
Calefactor	11.323	158.522
Fontanero	11.323	158.522
Albañil	11.323	158.522

Categoría	Importe mensual	Importe anual 14 pagas
Carpintero	11.323	158.522
Pintor	11.323	158.522
Electricista	11.323	158.522
Jardinero	11.323	158.522
Peluquero/a. Barbero	11.323	158.522
Maquinista de Lavadero	11.323	158.522
Conductor de segunda	11.323	158.522
Otro personal cualificado	11.323	158.522
Oficial de Oficios	11.323	158.522
Informadora/Recepcionista	14.553	203.742
Cortador/a	10.750	150.500
Costurera	8.671	121.394
Telefonista	12.183	170.562
<i>Nivel 6</i>		
Ayudante de Oficios	17.812	249.368
Manipulador de Almacén	10.364	145.096
Operador de Fotocopiadora	10.364	145.096
<i>Nivel 7</i>		
Ordenanza	20.168	282.352
Vigilante nocturno	20.168	282.352
Limpiador/a Jefe de Grupo	14.023	196.322
Conserje o Portero	20.168	282.352
<i>Nivel 8</i>		
Peón	23.841	333.774
Limpiador/a	21.756	304.584
Lavandera	21.756	304.584
Fregadora	21.756	304.584
Pinche-Fregadora	21.756	304.584
Otro personal no cualificado	21.756	304.584
Planchador/a	21.756	304.584
Pinche de Cocina	21.756	304.584
Camarero/a	21.756	304.584
Capellán	26.166	366.324

## ANEXO IV

## Puestos sin contenido análogo a puestos de peligrosidad

Centro o unidad	Categoría	Número de puestos
Dirección General	Ordenanza	1
	Total	1
Subdirección General de Salud	Limpiadora	1
	Otro personal no cualificado	3
	Telefonista	1
	Total	5
Centro Nacional de Epidemiología	Otro personal no cualificado	2
	Total	2
Subdirección General de Investigación	Otro personal no cualificado	2
	Total	2
	Centro Nacional de Alimentación	Jefe de Negociado
Director administrativo		1
Jefe de Sección		1
Oficial administrativo		12
Auxiliar administrativo		3
Ordenanza		9
Total		29
Centro Nacional de Farmacobiología	Jefe de Negociado	2
	Oficial administrativo	7
	Auxiliar administrativo	1
	Total	10

Centro o unidad	Categoría	Número de puestos	Categorías	Titulación exigida	
Secretaría General	Jefe de Taller	1	Ayudante Técnico de Laboratorio	FP 2 propio vacante.	
	Jefe de Negociado	28	Analista de Laboratorio	FP 2 propio vacante.	
	A. S. E. (Rayos X)	1	Oficial administrativo	FP 2/BUP/Bachillerato Superior.	
	Oficial administrativo	22	Jefe de Cocina	FP 2/BUP/Bachillerato Superior (2).	
	Jefe Personal Subalterno	1	Cocinero/a	FP 2/BUP/Bachillerato Superior (1) y (2).	
	Auxiliar Archivo y Biblioteca	2	Jefe Personal Subalterno	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Auxiliar administrativo	5	Encargado/a Servicios Generales	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Encargado Jefe de Almacén	1	Auxiliar Archivo y Biblioteca	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Otro personal no cualificado	2	Operador/a Informática	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Telefonista	6	Encargado/a general de Limpieza	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Ayudante de Oficinos	1	Encargado/a Despensa	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Ordenanza	4	Encargada Lavadero, Ropa y Plancha	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Conserje Portero	1	Auxiliar de Clínica	FP 1 rama sanitaria.	
	Peón	6	Auxiliar de Enfermería	FP 1 rama sanitaria.	
	Limpiadora	12	Auxiliar de Laboratorio	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Fregadora	1	A. S. E. (Mozo de Servicio)	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Otro personal no cualificado	2	A. S. E. (Mozo Sanitario)	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	<b>Total</b>	<b>96</b>	Auxiliar Sanitario	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
	Guardería «Infanta Doña Cristina»	Auxiliar de Clínica	5	A. S. E. (M. Serv. sin Func. S.)	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.
		Ordenanza	2	Auxiliar administrativo	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.
Limpiadora		2	Encargado/Jefe de Almacén	Bachillerato Elemental/FP 1/Graduado Escolar.	
Pinche de Cocina		1	Cocinero/a Ayudante (Ayudante de Cocina)	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1) y (2).	
<b>Total</b>	<b>10</b>	Calefactor	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).		
Subdirección General de Formación y Perfeccionamiento del Personal	Titulado Superior	1	Fontanero	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	Albañil	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
Escuela Nacional de Sanidad	Titulado Superior	3	Carpintero	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Titulado Medio	1	Pintor	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Jefe administrativo	3	Electricista	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Oficial administrativo	4	Jardinero	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Encargado general Limpieza	1	Peluquero/a, Barbero/a	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Oficial de Oficinos	1	Maquinista de Lavadero	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Telefonistas	2	Otro personal cualificado	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Ayudantes de Oficinos	2	Oficial de Oficinos	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Manipulador de Almacén	1	Informador/a Recepcionista	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Operador Fotocopiadora	1	Cortador/a	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Ordenanzas	5	Telefonista	Bachillerato Elemental/FP 1/G. E./ (1).	
	Vigilantes nocturnos	3	Costurera	Estudios Primarios/(3).	
	Limpiadora Jefe de Grupo	1	Conductor de segunda	Estudios Primarios/(A) y (1).	
	Conserje	1	Ayudante de Oficinos	Estudios Primarios/(3).	
	Peón	1	Manipulador de Almacén	Estudios Primarios/(3).	
	Limpiadora	13	Operador de Fotocopiadora	Estudios Primarios/(3).	
<b>Total</b>	<b>43</b>	Ordenanza	Estudios Primarios.		
<b>Total</b>	<b>199</b>	Conserje/Portero	Estudios Primarios.		
		Vigilante nocturno	Estudios Primarios/(3).		
		Limpiador/a Jefe de Grupo	Estudios Primarios/(3).		
		Peón	Estudios Primarios/(3).		
		Limpiador/a	Estudios Primarios/(3).		
		Lavandera	Estudios Primarios/(3).		
		Fregadora	Estudios Primarios/(3).		

## ANEXO V

Categorías	Titulación exigida
Facultativo y Especialista	Titulación Superior/S. Conv.
Titulado Superior	Titulación Superior/S. Conv.
A. T. S.	A. T. S./Diploma Enfermería.
Titulado Grado Medio	Diploma Grado Medio/S. Conv.
Director administrativo	Titulación Superior/S. Conv.
Jefe de Sección	Diploma Grado Medio/S. Conv.
Jefe de Negociado	Bachillerato Superior/BUP/FP 2.
Jefe administrativo	Bachillerato Superior/BUP/FP 2.
Jefe de Taller	Bachillerato Superior/BUP/FP 2.
Técnico Espec. en Laboratorio	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Mozo Autopsia)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Técnico Rayos X)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Técnico Fotografía)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Técnico Laboratorio)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Electroencefalograma)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Hemodinámica)	FP 2 propio vacante.
A. S. E. (Quirofano)	FP 2 propio vacante.

Categorías	Titulación exigida
Otro personal no cualificado .....	Estudios Primarios/(3).
Planchador/a .....	Estudios Primarios/(3).
Pinche de Cocina .....	Estudios Primarios/(2) y (3).
Pinche de Fregadora .....	Estudios Primarios/(3).

(A) Imprescindible el carné de conducir.

(1) En la categoría que figura esta nomenclatura es suficiente el certificado de haber cotizado a la Seguridad Social durante dos años en igual categoría, equiparándose para nuevas contrataciones a la FP 1.

(2) Imprescindible el carné de manipulador de alimentos.

(3) En la categoría que figura esta nomenclatura es suficiente el certificado de haber cotizado a la Seguridad Social durante un año en igual categoría.

## MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**7448** *ORDEN de 18 de febrero de 1991 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el recurso contencioso-administrativo 3.826/1987, promovido por don Nicolás Gemio González.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha dictado sentencia, con fecha 3 de noviembre de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 3.826/1987, en el que son partes, de una, como demandante, don Nicolás Gemio González, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 13 de noviembre de 1987, que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa de fecha 28 de mayo de 1987, sobre incompatibilidades.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Estimamos la excepción opuesta por el Abogado del Estado, y declaramos la falta de jurisdicción de este orden contencioso-administrativo para conocer de la pretensión formulada por don Nicolás Gemio González, por estimar que la misma corresponde a los órganos del orden social, ante los que podrá personarse en el plazo de un mes, entendiéndose entonces que lo hizo en la fecha en que se inició el plazo para interponer este recurso contencioso-administrativo, todo ello sin imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 18 de febrero de 1991.-P. D. (Orden de 25 de mayo de 1987), el Subsecretario, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de la Inspección General de Servicios de la Administración Pública.

**7449** *RESOLUCION de 14 de marzo de 1991, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se anuncia la realización de cursos de perfeccionamiento.*

En desarrollo de lo previsto en el Plan de Formación Permanente del Instituto Nacional de Administración Pública para el año 1991, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de enero de 1991, y en uso de las atribuciones conferidas por el Real Decreto 727/1990, de 8 de junio, he resuelto convocar la realización de los siguientes cursos, a

través de la Subdirección General de Formación Administrativa y Formación a Distancia (SGFA), dirigidos al personal de la Administración del Estado de niveles administrativo y auxiliar.

Código	Denominación de los cursos
2FAX0591	Información y Atención al Público.
2FAX0691	La Administración de Personal.
2FAX0791	La Administración Financiera.
2FAX0891	El Procedimiento Administrativo.
2FAX0991	Preparación para Puestos de Secretaría.
2FAX1091	Organización del Estado y de la Comunidad Económica.

En el anexo A figuran las características y contenido de los cursos que se desarrollarán de acuerdo con estas bases.

### 1. Solicitudes

Quienes reuniendo los requisitos que en cada caso se señalan aspiren a participar en los cursos programados deberán solicitarlo necesariamente a la unidad responsable del área de Formación del Ministerio correspondiente (Subdirección de Personal u órgano que en su caso tenga atribuidas las competencias en materia de formación de personal).

La petición se realizará en la instancia ajustada al modelo que figura en el anexo B.

### 2. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes por los interesados en la Unidad responsable del Área de Formación de su Departamento será de veinte días naturales, a partir del día siguiente al de su publicación de la presente convocatoria.

### 3. Tramitación de solicitudes

La unidad responsable de formación de personal de cada Departamento remitirá a las dependencias del INAP -Subdirección General de Formación Administrativa y Formación a Distancia-, calle Zurbano, 42, 28010 Madrid, propuesta priorizada de asistentes al curso hasta un máximo de seis, acompañada de las respectivas instancias, debidamente informadas en el apartado que a tal fin figura en ese documento, firmado por el responsable de formación del Departamento, veinte días antes como mínimo del inicio del curso.

Se comunicará en el escrito de remisión de seleccionados el número total de solicitudes presentadas para cada curso.

A efectos de lograr una mayor homogeneidad en el grupo de seleccionados, el INAP se reserva el derecho de excluir de la relación propuesta por el Departamento correspondiente a quienes no reúnan los requisitos mínimos establecidos.

Efectuada la selección definitiva de los participantes, la Subdirección General de Formación Administrativa y Formación a Distancia comunicará a las unidades responsables de formación de personal de cada Departamento los alumnos seleccionados y las referencias complementarias para su participación en el curso (horario, aula, lugar y fecha de celebración).

### 4. Certificados de asistencia o aprovechamiento

Se otorgará certificado de asistencia a los alumnos que participen con regularidad en el curso. Una inasistencia superior al 15 por 100 de las horas lectivas programadas, cualquiera que sea su causa, imposibilitará la expedición del certificado.

Madrid, 14 de marzo de 1991.-El Presidente, José Constantino Nalda García.

Sr. Subdirector general de Formación Administrativa y Formación a Distancia.

## ANEXO A

### Información y Atención al Público

Objetivos:

Introducir pautas de comportamiento nuevas en la actuación diaria del personal de la Administración en su relación directa con los ciudadanos.

Destinatarios:

Personal auxiliar y administrativo que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo que supongan una amplia relación con el público.