

**22740 RESOLUCION de 8 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que fue suscrito en fecha 30 de julio de 1991, de una parte por miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal del citado Instituto en representación del colectivo laboral afectado; y de otra por representantes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, y la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 y 1991, 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, y la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 y 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de agosto de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**TITULO PRIMERO**

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1º. El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el I.N.S.H.T. y los trabajadores que prestan sus servicios en la totalidad de los Centros que no hayan sido transferidos a las Comunidades Autónomas.

**Artículo 2º. Periodo de vigencia:**

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1992. No obstante los anexos económicos I y II se retrotraerán al 1 de enero de 1990 y 1 de Enero de 1991 respectivamente.

2. Prórroga.- El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 1993, por tática reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 2 meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

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

5. En el caso de que el I.P.C. previsto para 1991 sea superado por el registrado en el ejercicio, la revisión salarial se fijará de conformidad con los Acuerdos sobre Negociación Colectiva firmados por la Administración del Estado y la Organizaciones Sindicales (U.G.T., C.C.OO. y E.L.A.-S.T.V.) de fechas 1 de Febrero y 12 de Marzo de 1990.

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

Artículo 3º. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado, será constituida la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio, compuesta por doce miembros, seis representantes del I.N.S.H.T. y seis representantes de la parte social firmante del Convenio.

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

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

Las funciones de la VIE serán las siguientes:

- Vigilancia de la aplicación del Convenio.
- Interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje de los problemas de cualquier índole que pueda derivar de su interpretación.
- Estudiar y proponer la clasificación profesional del personal afectado por el Convenio.

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

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

- Designar los Tribunales de Selección de Personal.

- Establecimiento de baremos para traslados, ascensos y nuevas contrataciones.

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

- Distribuir los fondos de asistencia y acción social y establecer los requisitos para la

asignación de las ayudas.

- Será cauce de información de la evolución, programas, etc, que tengan previsto realizar el

I.N.S.H.T., y que pueda modificar las condiciones de trabajo.

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

**TITULO II**

**Organización del Trabajo**

Artículo 4º. Organización del trabajo.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del I.N.S.H.T., y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 66 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**TITULO III**

**Provisión de vacantes, contratación e ingreso**

**CAPITULO I**

**PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE PLAZAS VACANTES**

Artículo 5º. El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos de trabajo que se creen por el I.N.S.H.T. se ajustará al siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslados voluntarios.
- c) Ascenso de categoría.
- d) Concurso oposición Restringido.
- e) Concurso oposición Libre.

Artículo 6º. Reingreso de excedentes.- Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo en cualquier Centro dependiente del I.N.S.H.T., siempre que exista plaza vacante de su categoría y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Título VIII.

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

Artículo 7º. Traslados voluntarios.- 1. El traslado voluntario, a petición del trabajador solamente podrá concederse al personal fijo en plantilla que venga desempeñando su puesto de trabajo durante al menos un año, si existe vacante en otro Centro dentro de su misma categoría profesional, especialidad y nivel.

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

3.- Concedido el traslado que implique cambio de residencia, los interesados dispondrán un plazo de diez días naturales de permiso retribuido para efectuar la incorporación al nuevo destino sin que proceda abono de cuantía, en concepto de indemnización. En el plazo de incorporación entenderá incluido el permiso retribuido que pudiera corresponder por el cambio de domicilio. A este beneficio sólo podrán acogerse los trabajadores que hayan permanecido dos años en el último puesto de trabajo. La concesión del traslado hará referencia a la fecha que deberá producirse la incorporación al nuevo puesto de trabajo, debiendo mediar un mínimo de veinte días naturales entre esta fecha y la de la notificación. Para este fin el trabajador podrá disponer además de hasta cinco días de permiso no retribuido.

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

- Que el cónyuge del solicitante ocupe puesto de trabajo fijo en la localidad solicitada.
- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.
- Otros problemas sociales o familiares.
- En el supuesto de que por aplicación en el baremo se produjera empate entre los peticionarios de traslado voluntario, decidirá la mayor antigüedad, previo informe de la V.I.E..

Artículo 8º Ascensos de categoría.- Una vez resuelto el concurso de traslados se realizará convocatoria anual del concurso-oposición para cubrir mediante ascensos de categoría el 50 por 100 de las vacantes existentes y de los nuevos puestos de trabajo que se creen por el I.N.S.H.T.. Para supuesto de que solo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva sea resuelto a favor de la promoción interna.

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

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

Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando, en todo momento, la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, comprometiéndose el I.N.S.H.T. a dar publicidad de las vacantes en los Gabinetes Provinciales y Centro del Instituto.

Las convocatorias serán anunciadas durante veinte días como mínimo en todos los Centros del I.N.S.H.T., dándose comunicación a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

4. Las solicitudes de ascenso se formularán en las fechas que se determinen en la convocatoria correspondiente.

5. Los aspirantes deberán llevar al menos 7 meses de antigüedad en el último puesto de trabajo y poseer los estudios propios de las vacantes a cubrir.

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

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

Artículo 9º.- Personal de nuevo ingreso.- 1. Se procederá a realizar una convocatoria pública anual de concurso-oposición no solo para cubrir el 50 por 100 de las plazas reservadas inicialmente a este turno, sino también para aquellas que no se hayan cubierto por los sistemas anteriores. El concurso-oposición consiste en la aplicación de baremos y pruebas profesionales que se consideren procedentes.

2. Serán requisitos generales para el ingreso en los Centros del I.N.S.H.T.:

- Poseer la nacionalidad española.
- Tener la edad mínima de dieciocho años.
- Poseer la titulación específica para aquellas categorías que se requiera y cumplir los demás requisitos que para el desempeño del puesto de trabajo se especifiquen en la convocatoria.
- Ser apto para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo.

3. Para la confección y aplicación de las pruebas selectivas se constituirá un tribunal calificador cuyo nombramiento, composición y funciones serán las mismas que las reflejadas en el punto 6 del artículo anterior.

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

Las convocatorias serán anunciadas durante veinte días como mínimo en todos los Centros del I.N.S.H.T., dándose comunicación a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

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

- Personal Técnico Superior y Medio: 3 meses.
- Personal profesional: 1 mes.
- Personal no cualificado: 15 días.

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

Artículo 10. Personal eventual e interino.- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, se procederá a la convocatoria de personal eventual o interino, que se seleccionará conjuntamente por la Dirección de los Centros y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### BAREMO DE MERITOS PARA LA PROMOCION INTERNA E INGRESO DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 11. Baremo de méritos.- 1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en el I.N.S.H.T. serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes:

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

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

El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales, el 30 por 100 como máximo o el 20 por 100 como mínimo a los méritos académicos y finalmente, el 60 por 100 como máximo o el 50 por 100 como mínimo a los méritos profesionales.

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

## CAPITULO III

### TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 12. Cuando así lo exijan las necesidades del Servicio, el I.N.S.H.T. podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Dirección del I.N.S.H.T..

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

Artículo 14. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que, efectivamente, realice.

Artículo 15. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el I.N.S.H.T. precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro el mismo año manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo.- 1. Los trabajadores incursos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

2. En el caso de personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento de derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión y oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus funciones, la suma de sus

haber por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostente.

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

#### TITULO IV Clasificación Profesional

##### CAPITULO PRIMERO

#### CLASIFICACION Y DEFINICIONES

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

Artículo 18. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que, efectivamente, desempeñen.

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

Artículo 20. Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la "masa salarial" que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 21. Los niveles salariales del personal laboral del I.N.S.H.T. se establecen en ocho, con las categorías profesionales que en cada uno se especifican:

#### CATEGORIAS PROFESIONALES DEL I.N.S.H.T.

Nivel	Categoría
1	Analista de Sistemas
	Titulado Superior
	Titulado Superior de Administración
	Titulado Superior de Prevención
	Médico del Trabajo
2	Titulado de grado Medio
	Titulado de Grado Medio de Administración
	Titulado de Grado Medio de Prevención
	Ayudante Técnico Sanitario
3	Maestro Industrial
4	Oficial Administrativo
	Analista de Laboratorio
5	Oficial de primera de Oficios Mecánico Conductor
6	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar de Laboratorio
	Azafatas
	Telefonistas
	Oficial 2º Oficios
7	Subalterno
8	Mozo Limpiadora

#### CAPITULO II

#### CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Artículo 22. Por razón de su permanencia, el personal se clasificará en fijo o de plantilla, personal interino y personal eventual.

1. Personal fijo o de plantilla.- Es el que actualmente ocupe una plaza con tal carácter en las distintas plantillas laborales de las Unidades Administrativas y Centros del I.N.S.H.T. y el que, en lo sucesivo, se integre en la misma mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

2. Personal interino.- Es el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de este, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra cosa que obligue al I.N.S.H.T. a reservar una plaza ausente.

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

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

5. Desaparecida la causa que motivo la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o por que se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, el interino igualmente causará baja en el I.N.S.H.T. sin derecho a indemnización alguna, teniendo la preferencia que marquen los baremos referentes a coberturas de vacantes para acceder a ocupar una plaza fija en el Organismo.

#### CAPITULO III

#### PLANTILLAS

Artículo 23. Dentro de los primeros meses de cada año natural, el I.N.S.H.T. fijará las plantillas y publicará las relaciones circunstanciadas del personal que presta sus servicios en sus Centros previa información a la representación de los trabajadores. En estas relaciones se agrupará el personal por categoría y orden de antigüedad.

#### TITULO V

#### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 24.1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por el propio Instituto.

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

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

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

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

#### TITULO VI

#### Jornadas y horarios

Artículo 25. Jornada.- La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece en 1768 horas, distribuidas semanalmente en 37 horas y 30 minutos, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establezcan en futuras normas de ámbito superior.

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

Artículo 26. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

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

Artículo 27. Cada Centro directivo, de acuerdo con sus necesidades y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, de tal modo que dentro del cómputo temporal de un mes, los excesos de horas trabajadas en algunas semanas se compensarán según el art. 34 del Convenio Colectivo.

Artículo 28. Horario.- El horario de trabajo será el que se establezca de forma general por los Organismos Competentes de la Administración del Estado, salvo que expresamente se determine otra forma en el contrato de Trabajo.

Artículo 29. Horarios especiales.- 1. La jornada del personal que ejerce funciones de vigilancia que excedan de treinta y siete horas y media semanales, se compensará con horas ordinarias hasta el límite de las cuarenta horas semanales de la forma establecida en el punto 5 del artículo 34.

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

Artículo 30. Variación de horarios.- En la variación de horarios de trabajo se estará a lo que dispone al respecto el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Calendario laboral.- Los calendarios laborales se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4º 3 del Título II del R.D. 2.001/83, de 28 de Julio

Artículo 32. Control de asistencia.- Los controles de puntualidad y asistencia que se establezcan, así como la flexibilidad, en su caso, será de aplicación a todo el personal del Centro.

Artículo 33. El personal que preste servicios de vigilancia, sin perjuicio de las garantías sobre Jornada máxima establecida, tendrá el horario en función de las características del puesto de trabajo. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a librar dos fines de semana de cada cuatro (sábado y domingo).

Artículo 34. Horas extraordinarias.- 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual o de 37 horas y 30 minutos en cómputo semanal.

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

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

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por la Dirección del I.N.S.H.T..

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

Devengo: Salario hora x 1,75

Compensación: 2 x 1

#### TITULO VII

##### Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 35. 1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo un periodo vacacional de un mes natural.

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

3. La distribución de los periodos de vacaciones se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores, y deberá ser tenido en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención a los administrados.

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

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

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

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

Artículo 36. 1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de la licencia será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, con un tope máximo de diez días anuales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que perciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a la que tuviera derecho.

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

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

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

h) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de 9 meses, el permiso tendrá una duración máxima de 8 semanas.

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

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

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

#### TITULO VIII

##### Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 37. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de maternidad, podrá optar porque el padre disfrute hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación del trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

b) En los casos de baja por maternidad e I.L.T. legalmente declarados, el I.N.S.H.T. abonará un suplemento a la prestación económica de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio, hasta un máximo de 18 meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) En los supuestos de excedencia voluntaria por interés particular y una vez transcurrido el primer año, cuando lo considere conveniente el trabajador y, en todo caso, un mes antes de finalizar el plazo máximo de 10 años.

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

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

## TITULO IX

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 38.1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, eses, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidos en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen las tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención y protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

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

4. La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el art. 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el art. 19.5 del mismo.

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

Artículo 39. Medidas.- Son obligaciones generales de los Centros del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo las siguientes:

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

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

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

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

5. El Instituto estará obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuev.

técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

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

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

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Una vez al año para todo el personal. En los Centros y localidades donde no sea posible efectuar estos reconocimientos por personal propio del Instituto, se arbitrarán los medios precisos para llevarlos a cabo.
- c) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por el Servicio Médico de Empresa.
- d) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

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

8. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, con el Vigilante de Seguridad sobre aquellas cuestiones relativas a dichas materias que pueden suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el servicio.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### ROPA DE TRABAJO

Artículo 40. 1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo facilitará ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir con motivo, de la realización de sus tareas peligro de ensuciamiento o deterioro superior al normal, conforme a las normas internas del Instituto reguladoras de la materia.

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

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

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

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

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

## TITULO X

### Estructura del salario

Artículo 41. La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio está constituida por los siguientes conceptos, cuyas cuantías figuran en el anexo I.

#### 1. Salario legal.

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Plus Convenio.
- 1.3. Complementos salariales.

- 1.3.1. Antigüedad.
- 1.3.2. Otros personales.
- 1.3.3. Pagas extraordinarias.
- 1.3.4. Residencia.

#### 1.3.5 Complementos de Puestos de Trabajo:

- 1.3.5.1 Plus Función
- 1.3.5.2 Plus Especial Responsabilidad.
- 1.3.5.3 Plus Especial Cualificación.
- 1.3.5.4 Plus Informático.

#### 1.4 Complemento por cantidad o calidad de Trabajo:

- 1.4.1 Plus de mayor dedicación

#### 2. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

#### Artículo 42. Definición de la estructura salarial.

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

1.2. Plus Convenio: Este complemento es de índole funcional (12 mensualidades).

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

##### 1.3.1. Antigüedad:

a) Con carácter general se fija un complemento de antigüedad, constituido para todos los niveles y categorías, por una cantidad fija equivalente a 2.650 pesetas mensuales para 1990 y 2.841 pesetas mensuales para 1991, que se devengarán a partir del día primero de cada mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

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

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

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

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

## 1.3.4. Residencia (doce mensualidades):

a) Los trabajadores que presten sus servicios en Ceuta y Melilla incrementarán la cuantía de dicho complemento sobre lo que viniese percibiendo a 31-12-89 en un 6% para 1990 y en un 7,22% para 1991.

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

## 1.3.5

## 1.3.5.1 PLUS FUNCION

Este complemento lo percibirán exclusivamente los trabajadores de servicios técnicos y sanitarios que realizando funciones específicas en el I.N.S.H.T. estén encuadrados en los niveles I, II y VI.

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

## 1.3.5.2 PLUS ESPECIAL RESPONSABILIDAD

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

## 1.3.5.3 PLUS DE ESPECIAL CUALIFICACION

Lo percibirán todos los trabajadores de niveles (II, IV, V y VI), en atención a la cualificación técnica necesaria para el desarrollo de sus funciones.

## 1.3.5.4 PLUS DE INFORMATICA

Lo percibirán los trabajadores, que con independencia del grupo y categoría profesional que pertenezcan, realicen específicamente tareas informáticas.

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

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

## 1.4 PLUS DE MAYOR DEDICACION

Este complemento lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada efectiva de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo, no excediendo la jornada de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de 40 horas, sin perjuicio de la especial dedicación.

Su importe anual será de 180.000 pesetas para el año 1991, distribuido en doce mensualidades, siendo su percepción incompatible con las horas extraordinarias.

En todo caso la concesión del referido complemento se realizará por el Departamento, previa aceptación del trabajador y deliberación en la V.I.E.

Artículo 43. Horas extraordinarias.- Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas pactadas en el artículo 28 del presente Convenio. Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario calculado con arreglo al módulo siguiente:

$$\text{Salario/hora} = (\text{Salario base} + \text{plus Convenio} + \text{antigüedad}) / \text{anual} \\ 1.711 \text{ horas}$$

## Artículo 44. Percepciones no salariales.-

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

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

Artículo 45. Jornada reducida.- Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa el coeficiente formado por el coeficiente que resulta de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador por el número de horas que constituyen la jornada máxima pactada en este Convenio.

## TITULO XI

## Régimen disciplinario

Artículo 46. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario de Departamento Ministerial, por la Jefatura o la Dirección de los Centros, o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

## a) Serán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

## b) Serán faltas graves:

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

b.2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

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

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

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

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

b.9. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

## c) Serán faltas muy graves:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

- c.10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- c.11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- c.12. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- c.13. La violación de neutralidad e independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

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

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

7. Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## TÍTULO XII

### Fomento de Empleo

Artículo 47. 1. Dentro de la política de formación de empleo en ámbito del Instituto, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Instituto a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus oiertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, de cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

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

## TÍTULO XIII

### Asistencia y acción social

Artículo 48. La Comisión Paritaria de Vigilancia Interpretación y Estudio (V.I.E.) efectuará la distribución de los fondos destinados a asistencia y acción social constituidos al efecto y determinará los requisitos para la concesión de las ayudas que en su caso se determinen.

## TÍTULO XIV

### Movilidad

Artículo 49. 1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa y no tendrá otras limitaciones que el número de vacantes que hubiera dentro de la misma categoría o grupo profesional. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

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

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

El traslado se efectuará con ajuste a los siguientes criterios:

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

b) Que sea por un período superior a un año. Sin perjuicio al respeto de la legislación vigente, los trabajadores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo afectados por esa situación tendrán derecho a ser resarcidos de los gastos acreditados de transportes y enseres que se les produzcan en dicho traslado, así como una indemnización de dos mensualidades por una sola vez.

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

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

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

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

- Representantes sindicales.
- Disminuidos físicos.
- Trabajadores con hijos.
- Trabajadores mayores de cincuenta años.

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

## TÍTULO XV

### Derechos de representación sindical

Artículo 50. Representación directa.-1. El Comité de Empresa y Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiado de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, según se determina en los artículos 62, 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 51. Secciones Sindicales.- 1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su

afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. Garantías de los representantes de los trabajadores.- Además de las garantías previstas en los apartados a), b) c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con las siguientes escalas:

- Hasta 100 trabajadores: quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.
- Mas de 750 trabajadores: cuarenta horas.

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

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

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

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o Delegados de Personal será:

- De 150 a 300 trabajadores: Uno.
- De 301 a 1000 trabajadores: Dos.
- De 1001 a 4000 trabajadores: Tres.
- De 4001 en adelante: Cuatro.

En todo caso podrá designarse un delegado sindical que represente a la Sección constituida en la sede de la Dirección Provincial del Departamento o del INEM, aunque no cuente con el número mínimo de trabajadores señalado.

Artículo 53. Reuniones.- 1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresas, las Secciones Sindicales y Confederaciones Sindicales podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas las reuniones precisas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

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

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

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

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

SEGUNDA

A partir de 1 de enero de 1992 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, las tablas salariales que figuran en el presente convenio para el año 1991, experimentarán un incremento igual al que establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1992, referido al personal laboral.

No obstante lo anterior, se establece un incremento adicional en cuantía equivalente al 0,75% de la masa salarial consolidada a 31 de Diciembre de 1991 que vendrá a incrementar los pluses de Especial Responsabilidad, Especial Cualificación y Función, percibidos durante dicho año por el personal comprendido en los niveles 1 a 6, en los siguientes porcentajes globales, sobre el referido 0,75%, y según la distribución que figura en el anexo III:

- Plus de Especial Responsabilidad: 50%
- Plus de Especial Cualificación: 30%
- Plus Función (los que lo perciban): 20%

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

DISPOSICION FINAL

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco ("Boletín Oficial del Estado" de 7 de febrero de 1986), Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

ANEXO I

TABLA 90	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ESPECIAL CUALIF.	ESPECIAL RESPON.	PLUS FUNCION	PLUS RET. INFORM.	ANUAL
TITULADO SUPERIOR S. SANITARIO	2.111.832	142.888	0	37.168	67.504	2.359.392		
TITULADO SUPERIOR S. TECNICO	2.111.832	142.888	0	37.168	67.504	2.359.392		
TITULADO SUPERIOR ADMINISTRACION	2.111.832	142.888	0	37.168		2.291.888		
ANALISTA	2.111.832	142.888	0	0	0	213.522	2.505.411	
TECNICO MEDIO S. SANITARIO	1.820.298	65.708	0	28.851	57.206	1.972.063		
TECNICO MEDIO S. TECNICO	1.820.298	65.708	0	28.851	57.206	1.972.063		
TECNICO MEDIO ADMINISTRACION	1.820.298	65.708	0	28.851	0	1.914.857		
MAESTRO INDUSTRIAL	1.693.927	178.500	0	0	0	1.899.657		
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRACION	1.646.897	133.446	0	27.093	0	1.807.436		
OFICIAL PRIMERA ADMON. OP. ORD.	1.646.897	133.446	0	27.093	0	75.000	1.882.436	
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	1.441.146	91.482	0	26.497	0	1.579.125		
MECANICO CONDUCTOR	1.441.146	91.482	0	26.497	0	1.579.125		
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.371.330	166.378	0	26.205	0	1.605.423		
AUXILIAR DE ADMINISTRACION	1.371.330	166.378	0	26.205	0	1.563.911		
AUXILIAR DE ADMON. OP. ORD.	1.371.330	166.378	0	26.205	0	75.000	1.638.911	
TELEFONISTA	1.371.330	166.378	0	26.205	0	1.563.911		
AZAFATA	1.371.330	166.378	0	26.205	0	1.563.911		
SUBALTERNO	1.158.726	217.722	0	0	0	1.376.448		
MOZO	1.105.790	264.937	0	0	0	1.370.727		
LIMPIADORA	1.105.790	264.937	0	0	0	1.370.727		

ANEXO II

TABLA 91	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ESPECIAL CUALIF.	ESPECIAL RESPON.	PLUS FUNCION	PLUS RET. INFORM.	RETRIBUCION ANUAL
TITULADO SUPERIOR M.C.S.E.	2.264.307	153.204	0	39.851	72.378	2.457.362		
TITULADO SUPERIOR S. SANITA	2.264.307	153.204	0	39.851	72.378	2.529.740		
TITULADO SUPERIOR S. TECNIC	2.264.307	153.204	0	39.851	72.378	2.529.740		
TITULADO SUPERIOR ADMINISTR	2.264.307	153.204	0	39.851		427.040	2.457.362	
ANALISTA	2.264.307	153.204	0	0	0	0	2.884.602	
TECNICO MEDIO S. SANITARIO	1.951.724	70.452	0	30.934	61.336	2.114.447		

CATEGORIAS TABLA 91	SALARIO BASE CONVENIO	PLUS ESPECIAL	ESPECIAL CUALIF.	ESPECIAL RESPON.	PLUS PLUS EMPLEO FUNCION	RETRIBUCION ANUAL
TECNICO MEDIO S. TECNICO	1.951.724	70.452	0	30.934	61.336	2.114.447
TECNICO MEDIO ADMINISTRACION	1.951.724	70.452	0	30.934	0	2.053.110
		0	0	0	0	0
MAESTRO INDUSTRIAL	1.816.228	191.387	29.199	0	0	2.036.815
		0	0	0	0	0
ESPECIAL PRIMERA ADMINISTRACION	1.765.802	143.080	29.049	0	0	1.937.932
ESPECIAL II ADMON. OP. ORD.	1.765.802	143.080	27.049	0	0	1.918.347
		0	0	0	0	0
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	1.566.641	98.087	28.410	0	0	1.693.138
MECANICO CONDUCTOR	1.566.641	98.087	28.410	0	0	1.693.138
		0	0	0	0	0
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.470.341	178.390	28.097	0	44.512	1.721.339
AUXILIAR DE ADMINISTRACION	1.470.341	178.390	28.097	0	0	1.676.827
AUX. ADMON. OP. ORD.	1.470.341	178.390	28.097	0	0	1.737.242
TELEFONISTA	1.470.341	178.390	28.097	0	0	1.676.827
AZAFATA	1.470.341	178.390	28.097	0	0	1.676.827
		0	0	0	0	0
SUBALTERNOS	1.242.389	233.441	0	0	0	1.475.830
		0	0	0	0	0
MOZO	1.185.628	284.066	0	0	0	1.469.694
LIMPIADORA	1.185.628	284.066	0	0	0	1.469.694

## ANEXO III

1.992

REP. O./75 R/91	
P. ESP. RESPONSABILIDAD	0,50
P. ESP. CUALIFICACION	0,30
P. FUNCION	0,20

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

### 22741 ORDEN de 26 de julio de 1991 por la que se dispone la inscripción de variedades soja en el Registro de Variedades Comerciales.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1985, por la que se aprobó el Reglamento de Inscripción de Variedades de Soja, y las Ordenes de 23 de mayo de 1986 y 4 de abril de 1988, por las que se modificó el mismo, teniendo en cuenta que la información relativa a las variedades que se incluyen y señala el apartado 32 del Reglamento General del Registro de Variedades Comerciales, obra en el Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, dispongo:

Uno.-Quedan inscritas en el Registro de Variedades Comerciales de Soja, las variedades que se relacionan:

Cresir.  
Dorata.  
Gemma.  
Kendo.  
Rocio.  
Roncal.  
Smeralda.

Dos.-La fecha de inscripción de las variedades será la de entrada en vigor de la presente Orden.

## DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de julio de 1991.

SOLBES MIRA

Ilmo. Sr. Director general de Producciones y Mercados Agrícolas.

### 22742 RESOLUCION de 25 de junio de 1991 de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación genérica de los tractores marca «Hurlimann», modelo 468.4 VDT.

Solicitada por «Same Ibérica, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalen-

cia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo 468 DT de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas:

Primero.-Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación genérica de los tractores marca «Hurlimann», modelo 468.4 VDT, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

Segundo.-La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en: 65 (sesenta y cinco) CV.

Tercero.-Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Madrid, 25 de junio de 1991.-El Director general, Daniel Trueba Herranz.

## ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca	«Hurlimann»
Modelo	468.4 VDT.
Tipo	Ruedas.
Fabricante	«S+L+H. S.p.A., Treviglio Bérgamo (Italia).
Motor: Denominación	S+L+H, modelo H 1000.4W.
Combustible empleado	Gasóleo. Densidad, 0,840.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm. Hg)
64,1	2.286	1.000	185	19	759
64,6	2.286	1.000	-	15,5	760

## I. Ensayo de homologación de potencia.

Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados	64,1	2.286	1.000	185	19	759
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	64,6	2.286	1.000	-	15,5	760

## II. Ensayos complementarios.

## III. Observaciones:

### 22743 RESOLUCION de 12 de julio de 1991, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «S+L+H», modelo C 31 A, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores marca «Same», modelo Antares 70 VDT, versión 4RM y otro más que se cita.

A solicitud de «Same Ibérica, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979 por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Primero.-Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación de la estructura de protección marca «S+L+H», modelo C 31 A, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores:

Marca: «Same». Modelo: Antares 70 VDT. Versión: 4RM.  
Marca: «Lamborghini». Modelo: 700 VDT. Versión: 4RM.

Segundo.-El número de homologación asignado a la estructura es EP1/9132.a(2).

Tercero.-Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el Código OCDE, método dinámico, por la Estación de Ensayos del I. I. A de Milán (Italia) y las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola.