

## ANEXO QUE SE CITA

Acuerdo sobre liquidación de Renta de Petróleos del ejercicio 1987

## RESULTADOS DEL MONOPOLIO

	Pesetas
<i>Ventas, existencias finales y otros ingresos</i>	
Ventas .....	724.759.642.743
Existencias finales .....	48.992.419.753
Asignaciones a CAMPSA .....	7.419.610.867
Cánones .....	5.810.715.330
Otros ingresos .....	1.343.059.282
<b>Total ingresos .....</b>	<b>788.325.447.975</b>
<i>Existencias iniciales, compras y gastos</i>	
Existencias iniciales .....	57.027.184.489
Compras .....	533.770.244.448
Colorantes y trazadores .....	145.143.194
Remuneraciones a CAMPSA .....	95.717.192.935
Otros gastos .....	301.296.167
<b>Total gastos .....</b>	<b>686.961.061.233</b>
<b>Resultados de explotación .....</b>	<b>101.364.386.742</b>
<b>Total renta .....</b>	<b>101.364.386.742</b>
Variación de existencias .....	8.034.764.736
Gastos Delegación .....	(58.493.748)
<b>Saldo a favor del Monopolio .....</b>	<b>109.340.657.730</b>

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

**20181** *ORDEN de 14 de junio de 1991 por la que se concede el sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto ladrillos cerámicos cara vista fabricado por «Almar Productos Cerámicos, Sociedad Anónima», en su factoría de Cant Fatjó dels Urons, sin número, Sant Cugat del Vallés (Barcelona).*

Ilmos. Sres.: De acuerdo con la Orden ministerial de 12 de diciembre de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de diciembre de 1977) por la que se crea el sello INCE y la Resolución de 15 de junio de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de junio de 1988) de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura por la que se aprueban las Disposiciones Regulatorias Generales del sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación, y las específicas para ladrillos cerámicos cara vista y tejas cerámicas.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, previo informe favorable de la Subdirección General de Normativa Básica y Tecnológica, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.-Se concede el sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto ladrillos cerámicos cara vista fabricado por «Almar Productos Cerámicos, Sociedad Anónima», en su factoría Cant Fatjó dels Urons, sin número, Sant Cugat del Vallés (Barcelona), con las siguientes denominaciones:

- Ladrillo PV R-125 250 x 120 x 49, modelos: claro, rojo AMS, marrón AMS, gris y crema AMS.

- Ladrillo PV R-125 250 x 120 x 73, modelos: claro y crema AMS.

- Ladrillo PV R-125 285 x 135 x 49, modelo: claro.

- Ladrillo PV R-125 285 x 135 x 57, modelos: claro, rojo AMS, marrón AMS y gris.

- Ladrillo PV R-125 285 x 135 x 73, modelos: claro y gris AMS.

- Ladrillo PV R-100 285 x 135 x 57, modelos: crema AMS y ceniza AMS.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 14 de junio de 1991.-El Ministro de Obras Públicas y Transportes, P. D. (Orden ministerial de 6 de junio de 1979), el Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general para la Vivienda y Arquitectura.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**20182** *RESOLUCION de 20 de mayo de 1991, de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número.*

Resolución de 20 de mayo de 1991 por la que se acuerda anunciar una vacante de Académico de Número de dicha Corporación.

El Pleno de Académicos Numerarios de esta Real Academia, en sesión celebrada el día 20 de mayo de 1991, tomó el acuerdo de anunciar la vacante de Académico de Número causada por fallecimiento del excelentísimo señor don José Girón Tena, que tenía asignada la Medalla número 7 de esta Real Academia.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1333/1963, de 30 de mayo, así como en los Estatutos y Reglamento por los que se rige la Corporación.

Madrid, 20 de mayo de 1991.-El Académico Secretario general, Juan Vallet de Goystisoló.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20183** *RESOLUCION de 14 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.160, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Optor», modelo 11/9, fabricada y presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

1.º Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Optor», modelo 11/9, fabricada y presentada por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Mimosas, número 6, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D, por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 070.

2.º Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 3.160.-14-6-91.-OPTOR/11/9/070.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de Montura Tipo Universal para Protección contra Impactos» aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 14 de junio de 1991.-La Directora, Soledad Córdova Garrido.

**20184** *RESOLUCION de 23 de julio 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 Consejo Superior de Investigaciones Científicas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, en representación de la

Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 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 de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 23 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS 1990-1991

### CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACION

**Artículo 18.-** Ambito funcional. El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

**Artículo 28.-** Ambito territorial. Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

**Artículo 30.-** Ambito personal. Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado al Consejo Superior de Investigaciones Científicas en virtud de la relación jurídico-laboral, formalizada por la autoridad competente del CSIC, y perciba retribuciones con cargo al concepto presupuestario "personal laboral", a excepción del personal que preste sus servicios en el Buque Oceanográfico "García del Cid".

**Artículo 40.-** Ambito temporal. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su vigencia y efectos económicos se extenderán desde el 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1991.

**Artículo 50.-** Denuncia y revisión. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, a todos los efectos, el día 1 de Septiembre de 1991.

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

**Artículo 60.-** Empresa y la representación de los trabajadores. A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

La representación de los trabajadores tendrá las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio, y especialmente las recogidas en el Capítulo IX.

**Artículo 70.-** Vinculación a la totalidad. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

**Artículo 80.-** Garantías personales. Se respetarán a título individual, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

**Artículo 90.-** Garantías del cumplimiento del Convenio. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia de este Convenio. Su domicilio será el del CSIC.

Esta Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por siete representantes del CSIC y otros tantos de los trabajadores, elegidos éstos últimos por la Asamblea de Delegados (tres por CC.OO., tres por UGT y uno por CSIF).

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Esta Comisión podrá recabar la información necesaria sobre las funciones de su competencia.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Técnica de Reclasificación, integrada por diez miembros, cinco designados por la Presidencia del CSIC y cinco por el Comité Intercenros, que tras los estudios e informes convenientes, propondrá a la Presidencia del CSIC las reclasificaciones del Personal Laboral de plantilla que considere necesarias, de acuerdo con los criterios que sean determinados por la Comisión de Interpretación y vigilancia del Convenio.

La representación Sindical en dicha Comisión incluirá dos representantes de CC.OO., dos de UGT y uno de CSIF.

### CAPÍTULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

**Artículo 100.-** El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

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

**Artículo 110.-** Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

#### Grupo I. Titulados

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

#### Grupo II. Laboratorio

- Nivel 3. Ayudante Técnico de Laboratorio
- Nivel 5. Ayudante de Laboratorio
- Nivel 6. Auxiliar de Laboratorio

#### Grupo III. Administración

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

#### Grupo IV. Campo y Ganadería

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

#### Grupo V. Oficinas varios y mantenimiento

- Nivel 3. Jefe de taller, nave de ensayos o planta piloto. Encargado de mantenimiento. Patrón de barco
- Nivel 4. Especialista de Oficio
- Nivel 5. Oficial 1ª de Oficio
- Nivel 6. Oficial 2ª de Oficio. Oficial Mantenimiento
- Nivel 7. Ayudante de Oficio

#### Grupo VI. Servicios

- Nivel 3. Encargado de animalario central. Encargado de almacén central. Jefe de Cocina
- Nivel 5. Cocinero. Educador. Guarda jurado mayor. Cuidador especializado de animalario. Conductor de Turismo.
- Nivel 6. Cocinero-ayudante. Almacenero. Gobernanta. Cuidador de Animalario. Guarda Jurado. Cajera Cafetería. Calador. Almacenero. Encargado/a de Cafetería.
- Nivel 7. Telefonista. Conserje. Encargado/a Limpieza. Auxiliar de Cocina y Comedor. Camarera de Residencia. Dependiente. Ayudante de Almacén
- Nivel 8. Vigilante. Casero. Limpiadora Especializada. Limpiadora Especializada media jornada (a extinguir). Ordenanza.
- Nivel 9. Mozo.

**Artículo 128.-** Podrán transformarse plazas de jornada completa en la categoría de limpiadora especializada, aquellas plazas de dicha categoría en régimen de media jornada que queden vacantes, siempre y cuando el importe de la plaza a crear no supere la cantidad liberada por las vacantes producidas.

**Artículo 139.-** Definiciones.

**Grupo I. Titulados.**

**Titulados Superiores:** Son aquellos que, estando en posesión del título de licenciado, ingeniero o arquitecto, realizan con plena responsabilidad las funciones para las que están facultados por su título profesional.

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

**Grupo II. Laboratorio.**

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

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

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

**Grupo III. Administración.**

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

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

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

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

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operadores.

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

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

**Encargado de Biblioteca:** Es el trabajador que se encarga de la organización y buen funcionamiento de la biblioteca, bajo la supervisión de un facultativo cualificado. Deberá poseer conocimientos y técnicas específicas de su campo de trabajo.

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

**Grupo IV. Campo y Ganadería.**

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

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

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

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

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

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

**Grupo V. Oficinas varios y mantenimiento**

**Jefe de Taller, Nave de Ensayos o Planta Piloto:** es el oficial de 1ª que bajo las órdenes de un jefe titulado superior o medio, se ocupa de la debida ejecución de las tareas encomendadas a una sección o taller, nave de ensayos, planta piloto, con responsabilidad e iniciativa. Deberá tener a su cargo varios trabajadores. Se encargará de la distribución del trabajo, de su correcta ejecución y de los tiempos y materiales empleados.

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

**Oficial de 1ª de Oficio:** Es el trabajador que, poseyendo un oficio con capacidad para interpretar planos de detalle, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, con la máxima economía de material.

**Oficial de 2ª de Oficio:** Es el trabajador que, con los conocimientos de oficio, realiza los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

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

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

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

**Patrón de Barco:** Es el trabajador que, con conocimientos teóricos prácticos y experiencia suficiente es capaz de desarrollar las maniobras precisas para atracar una embarcación así como de navegar por las zonas próximas a las costas. Deberá encargarse también del acondicionamiento y mantenimiento de la embarcación.

#### Grupo VI. Servicios.

**Guarda Jurado Mayor:** Es aquel trabajador que, realizando las mismas tareas del guarda jurado tiene a su cargo a uno o más guardas jurados responsabilizándose de la organización y distribución de las tareas de vigilancia.

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

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

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

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

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

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

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

**Jefe de Cocina:** Es el cocinero/a que coordina la labor de los comedores de más de 200 comensales diarios, realizando asimismo las labores de cocinero/a.

**Cocinero/a:** Es la persona que prepara, dirige y vigila la condimentación de cuantos platos constituyen el menú habitual. Hará el despiece de carnes y pescados tratando de conseguir el mayor aprovechamiento.

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

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

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

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

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

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

**Camarera de Residencia:** Es el trabajador que a las órdenes de una gobernanta, se ocupa de los servicios de limpieza, lavandería, planchado y comedor, propios de una residencia.

**Encargado de Almacén Central:** Es el trabajador que con amplios conocimientos sobre los trabajos de almacén, realiza con propia iniciativa la dirección técnica de un almacén central. Es por tanto responsable de la localización y selección de proveedores; proporcionar al investigador la información necesaria del producto facilitando catálogos, etc.; negociación de precios y plazos de entrega; seguimiento del pedido. Recepción y control de todos los productos que entran en el centro. Responsable del mantenimiento de stocks (productos químicos, material de vidrio, diverso de laboratorio, papelería, droguería, nitrógeno líquido, accesorios y repuestos de instrumentos y equipos científicos de uso común, etc.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 149.-** El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía, y de estabilidad en el empleo, salvo la

contratación de carácter temporal por necesidades del servicio o por sustitución en caso de enfermedad.

El CSIC. podrá proceder a contratar personal no permanente solamente en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este personal.

No podrá acudir a la contratación de personal laboral no permanente cuando los trabajos objeto de contratación puedan ser atendidos por personal fijo del CSIC. y sean tareas permanentes del mismo. Las vacantes que se produzcan de personal fijo que por ineludibles necesidades del servicio exijan cobertura inmediata y urgente de las mismas, se cubrirán, con carácter de interinidad, mediante contrato de trabajo sujeto a la condición resolutoria "hasta que el puesto sea definitivamente cubierto a través de la Oferta de Empleo Público".

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 CSIC. e INEM. 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 los representantes de los trabajadores.

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 trabajos de personal laboral de idéntica categoría y en la misma localidad, dando preferencia a aquellos que hubieran obtenido mayor puntuación en las mismas.

Excepcionalmente, podrá efectuarse de forma directa mediante los sistemas de selección de las Oficinas de Empleo. En este caso, se informará a la representación de los trabajadores de las contrataciones realizadas.

### CAPITULO III. PROVISION DE VACANTES. ASCENSOS. INGRESOS

**Artículo 159.-** La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 años. La contratación será necesariamente por escrito y la realización exclusivamente por la Presidencia del C.S.I.C.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo, haciéndolas públicas al menos con 15 días de antelación.

**Artículo 160.-** 1º) El sistema de provisión de vacantes estará sometido a los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad.

2º) Las vacantes existentes se proveerán, en primer lugar mediante concurso de traslados que, en ningún caso, se producirán por el mero transcurso del tiempo. Este concurso se convocará al menos dos veces al año entre los trabajadores fijos que ostenten la misma categoría profesional que corresponda a las vacantes y siempre que hayan permanecido como mínimo un año en el último destino.

La convocatoria expresará el número de vacantes y los requisitos para ocuparlas. La Comisión Paritaria valorará los méritos de los candidatos según baremo elaborado por dicha Comisión, que se hará público junto con la convocatoria.

**Artículo 172.-** 1º) Las vacantes existentes una vez resuelto el concurso de traslado, se convocarán al turno de promoción interna, cubriéndose ésta mediante concurso de méritos o concurso-oposición a la que podrá optar cualquier trabajador fijo del ámbito de aplicación del presente Convenio con un año de antigüedad en la última categoría. Cuando las características o circunstancias del servicio lo requieran previo acuerdo de la Comisión Paritaria podrá reservarse un porcentaje de dichas plazas para su provisión por el personal de nuevo ingreso que será como máximo del 20% del total.

Seguidamente una vez resuelta la convocatoria de promoción interna las vacantes existentes se cubrirán mediante el turno de nuevo ingreso por el sistema de concurso-oposición para las plazas de nivel I, II, III, IV, V, VI y VII y de concurso para las plazas de nivel VIII y IX.

En las bases del concurso-oposición para el turno de promoción interna y turno libre, se especificarán los requisitos que deberán reunir los candidatos, los méritos susceptibles de calificación según baremo de puntuación correspondiente a las pruebas selectivas a realizar por el aspirante y la composición de la Comisión de Selección.

Los méritos para los concursos de promoción interna y turno libre serán valorados con arreglo a los siguientes baremos:

#### Fase de concurso:

- Antigüedad: 0,25 puntos por año a partir del 1º. 6,75 p.máx.

- Cursos de formación referidos a la plaza objeto del concurso: 2 puntos por cursos ..... 6 p.máx
- Funciones idénticas a la plaza objeto del conc..6 p.máx
- Estar en la categoría inmediata inferior y en la misma especialidad ..... 3 p.máx

#### Fase de oposición:

- Prueba práctica .....10 puntos máximo
- Prueba teórica ..... 5 puntos máximo

2º) Las bases del concurso-oposición libre deberán ser informadas favorablemente por la Dirección General de la Función Pública.

Será requisito indispensable para concurrir a las pruebas selectivas, estar en posesión de las titulaciones académicas y profesionales siguientes:

- Nivel 1. Título de Grado Superior.
- Nivel 2. Título de Grado Medio.
- Nivel 3. Bachiller superior o equivalente o formación profesional adecuada.
- Nivel 4. Bachiller superior o equivalente o formación profesional adecuada.
- Nivel 5. Bachiller superior o equivalente o formación profesional adecuada.
- Nivel 6. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente, o formación profesional adecuada.
- Nivel 7. Bachiller elemental. Graduado escolar o equivalente, o formación profesional adecuada.
- Nivel 8. Certificado de escolaridad o tarjeta de promoción cultural.
- Nivel 9. Certificado de escolaridad o tarjeta de promoción cultural.

La formación profesional, cuando haya de ser requerida, será convalidada por la Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia del Convenio.

Se exceptúan de este sistema de acceso la provisión de las vacantes de las categorías correspondientes a los niveles VIII y IX, que se realizará por la Comisión Paritaria, previa fijación de un baremo en el que se contemplará la formación académica, las actividades profesionales hasta el momento, las condiciones personales, efectuándose si fuera necesario una entrevista a los preseleccionados según el baremo aplicado.

Las pruebas de carácter práctico serán adecuadas a las funciones del puesto que se trata de cubrir.

**Artículo 180.-** La calificación de los concursos previstos en el artículo anterior, se realizará por una comisión de selección compuesta por 5 miembros, nombrados por la Presidencia del C.S.I.C. de la que al menos formarán parte dos representantes designados por el Comité Intercentros.

Tanto los baremos como el tipo de prueba práctica a aplicar, serán decididos anualmente por la Presidencia del C.S.I.C. previo informe del Comité Intercentros y tras la deliberación de la Comisión Paritaria.

**Artículo 192.-** Plantillas. El C.S.I.C. elaborará su plantilla orgánica dentro del cuarto trimestre de cada año.

Cualquier cause que implique modificación de la plantilla que se elabore, se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y deberá ser informada por el Comité Intercentros.

El C.S.I.C. remitirá copia de la misma al Comité Intercentros en el primer mes del año al cual corresponda dicha plantilla.

El escalafón se publicará en los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes. En los censos deberán figurar, como mínimo, los datos correspondientes a todos y a cada uno de los trabajadores con el detalle que sigue:

- 1º Número de orden
- 2º Nombre y apellidos
- 3º Fecha de nacimiento
- 4º Fecha de ingreso del trabajador
- 5º Categoría Profesional
- 6º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría

El C.S.I.C. informará dentro de los cinco primeros días de cada mes, de las contrataciones efectuadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 140, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 de ese mismo artículo.

**Artículo 202.-** Trabajos de distinta categoría. Se distinguirán:

1º) Trabajos de inferior categoría. Por necesidades muy justificadas del servicio, la Presidencia del C.S.I.C. podrá

destinar por escrito a un trabajador a realizar tareas de categoría profesional inmediatamente inferior a la que estuviera adscrito, conservando la retribución económica correspondiente a su categoría profesional, siempre que ello no suponga vejación o menoscabo de su persona, no rebasando el medio mes dentro del año natural. Asimismo el C.S.I.C. evitará encomendar a un mismo trabajador reiteradamente trabajos de inferior categoría; en cualquier caso, debe contar con el informe favorable de los representantes de los trabajadores.

2º) Trabajos de superior categoría. La Presidencia del C.S.I.C. en caso de bajas producidas por enfermedad u otras causas, podrá encomendar por escrito a un trabajador, cometidos propios de un nivel superior a aquel en que estuviese clasificado, sirviendo de mérito este hecho a los efectos que se determinan en el artículo 17º, apartado 1.1. del Convenio. Estos trabajos no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año, percibiendo el trabajador en este tiempo, los salarios correspondientes a la nueva categoría.

De las situaciones contempladas en los apartados 1º y 2º de este Artículo, se informará a la Comisión Paritaria.

**Artículo 219.-** El personal cuya capacidad haya disminuido por enfermedad u otras causas y previa presentación, en su caso, del certificado médico correspondiente, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial, previo informe favorable del Comité Intercentros.

#### CAPITULO IV. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Artículo 229.-

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

- a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Para el supuesto de adopción se estará a lo establecido en el artículo 1.4 de la Ley 3/1989 de 3 de marzo (B.O.E. de 8 de marzo).

El personal afectado percibirá mientras dure esta situación el 100% de las retribuciones que le correspondan según su categoría.

- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de 2 meses, a partir de la terminación del servicio.

Este personal tendrá derecho al 50% del salario que le corresponda y al 100% de las pagas extraordinarias siempre que el interesado tenga hijo/s o parientes en primer grado incapacitados, que dependan económicamente de igual y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria. El importe será imputado a la masa salarial.

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 obligatorio, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

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

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

2º) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de antigüedad al servicio del CSIC. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos de que se solicita

para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3º) 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 al reintegro en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el CSIC.

4º) 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 una categoría inferior a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

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

#### CAPITULO V. FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

**Artículo 239.-** En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el CSIC. promoverá la formación educativa y profesional del mismo. A fin de dar cumplimiento al párrafo anterior concertará con los servicios y centros de la Administración y podrá promover por sí mismo cuantos cursos se estimen de interés para el personal laboral del CSIC.

Estos cursos serán programados por la Presidencia del CSIC. con la participación de la representación de los trabajadores y por la Comisión de Formación y Promoción Profesional prevista en el Acuerdo Marco.

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

El personal que participe en estos cursos de formación profesional deberá reunir los requisitos exigidos en la convocatoria de dichos cursos, las cuales tendrán en cuenta lo previsto en el apartado anterior.

El personal que asista a estos cursos disfrutará de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de jornada de trabajo en un número de horas igual a las que se dediquen a la asistencia de dichas clases.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Organismo podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

**Artículo 249.-** En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo habitual desempeñado, tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a exámenes sin merma de los haberes.
- b) Elección del turno que más beneficioso fuera para sus estudios en casos de existencia de turnos de trabajo.

En todo caso, el CSIC podrá exigir los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

#### CAPITULO VI. JORNADA

**Artículo 259.-** Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo no excederá de 37 horas 30 minutos semanales. Las funciones de vigilancia supondrán en algún caso tener que realizar una jornada superior a la referida; esta situación se evitará en lo posible con la realización de turnos de trabajo o

contratación de nuevo personal en la forma prevista en este Convenio, y en último extremo, las horas que superen a la jornada se abonarán a prorrateo sobre la hora normal de trabajo.

El personal de nivel 8 en régimen de media jornada, realizará el 50% de la jornada de trabajo establecida al principio de este Artículo.

En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas.

**Artículo 268.-** Horario. La fijación del horario concreto de la jornada laboral corresponderá a la Presidencia del C.S.I.C. y será el mismo que establezca con carácter general para los funcionarios del CSIC sin dedicación exclusiva.

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

**Artículo 278.-** Vacaciones. Todo trabajador tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, que se disfrutarán según las normas que, con carácter general, se establezcan para los funcionarios.

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

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

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

**Artículo 282.-** Indemnización por razón de servicio. Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos tanto nacionales como extranjeros, serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 236/88 de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. Al efecto de evaluar las dietas se seguirá con carácter general lo dispuesto para la Administración Pública con arreglo a la siguiente equiparación:

Grupo 2 personal con niveles 1 y 2  
Grupo 3 personal con niveles 3,4,5 ó 6  
Grupo 4, personal con niveles 7,8 ó 9

**Artículo 292.-** Permisos y Licencias.

1a) El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su calibración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) La trabajadora con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre.

2a) El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el organismo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

## CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA SALARIAL.

**Artículo 309.-** Régimen retributivo. Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

**Artículo 310.-** Salario Base. El salario base mensual es el que a continuación se indica, de acuerdo con los grupos especificados en el artículo 109 del presente Convenio.

	1990	1991
Nivel 1	164.865 pts/mes	178.054 pts/mes
Nivel 2	131.892 pts/mes	142.443 pts/mes
Nivel 3	107.911 pts/mes	116.544 pts/mes
Nivel 4	102.821 pts/mes	111.047 pts/mes
Nivel 5	97.719 pts/mes	105.537 pts/mes
Nivel 6	91.140 pts/mes	98.431 pts/mes
Nivel 7	86.816 pts/mes	93.761 pts/mes
Nivel 8	85.278 pts/mes	92.100 pts/mes
Nivel 9	84.352 pts/mes	91.100 pts/mes

Los trabajadores adscritos al régimen de media jornada, recibirán el 50% de los emolumentos.

Los trabajadores que tengan que realizar toda o parte de su jornada en horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente verán incrementado su salario base en un 25% en proporción con el tiempo trabajado de dicho periodo, salvo que el salario base hubiese sido fijado teniendo en cuenta su naturaleza nocturna.

**Artículo 322.-** Complementos. Se considerarán los complementos siguientes:

1a) Complemento de Antigüedad. El personal adscrito al presente Convenio percibirá una cantidad fija anual, que se establece para 1990 en 40.068 pesetas y para 1991 43.273 pesetas por cada tres años de servicio, y dividido en 14 mensualidades.

Los trabajadores de media jornada percibirán el 50% de la antigüedad.

2a) Complemento personal no absorbible por antigüedad. Los trienios cumplidos a 31 de diciembre de 1985, se mantendrán fijos e inalterables en las cuantías que se establecen a continuación y dividido en catorce mensualidades:

Nivel 3	32.200 pts/año por trienio
Nivel 4	29.400 pts/año por trienio
Nivel 5	27.160 pts/año por trienio
Nivel 6	22.610 pts/año por trienio
Nivel 7	21.000 pts/año por trienio
Nivel 8	21.000 pts/año por trienio
Nivel 9	21.000 pts/año por trienio

Los trabajadores adscritos al régimen de media jornada, percibirán el 50% del complemento.

3a) Complemento de productividad. Estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la cuantía global de este complemento será de 4.000.000 pesetas. Su distribución la efectuará la Presidencia del C.S.I.C. entre 170 puestos de trabajo en consideración a las circunstancias por las que se define este complemento en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. De su forma de distribución serán informados los representantes de los trabajadores.

4a) Complemento Personal Acuerdo Marco. Los trienios cumplidos a 31 de diciembre de 1983, llevarán el incremento que a continuación se indica, según lo previsto en el Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado

publicado en el Boletín Oficial del Estado número 55 de 5 de marzo de 1984. La cuantía que se establece corresponde a catorce mensualidades.

Nivel 1	10.273 pts/año por trienio
Nivel 2	1.218 pts/año por trienio

59) Complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad. Consistirá en el abono de un 25% del salario base a aquellos trabajadores en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas de manera habitual. La Presidencia del C.S.I.C. previo informe de la autoridad laboral correspondiente, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento, que se abonará por mensualidades sin repercusión en pagas extraordinarias.

Asimismo la Comisión Técnica del Organismo podrá proponer la asignación de dicho complemento a puestos de trabajo en los que concurrán las circunstancias expresadas en el párrafo anterior, cuyo límite máximo se estima para los años 1990 y 1991 en los puestos que se indican.

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL	NO PUESTOS
I	38.153	-	-
II	30.530	-	-
III	24.979	599.496	2
IV	23.801	285.612	1
V	22.620	814.320	3
VI	21.097	759.492	3
VII	20.096	723.456	3
VIII	19.740	947.520	4
IX	19.523	234.312	1

60) Complemento personal transitorio. En aquellos casos en que, a título individual, el trabajador viniera percibiendo con carácter global y en cómputo anual un total de retribuciones que exceda del conjunto de mejoras del presente Convenio, y en aplicación de lo previsto en el artículo 80 del mismo, percibirá el exceso de estas retribuciones como un complemento personal transitorio absorbible por futuras mejoras. Dicha absorción se debe producir con arreglo a la fórmula general de absorción prevista en el Acuerdo Marco para personal laboral de la Administración del Estado, de 24 de Enero de 1986.

70) Plus de Homogeneización. Para los trabajadores vinculados al presente Convenio, en virtud de su adscripción al CSIC, por Resolución del Ilmo. Sr. Presidente de la Comisión Interministerial creada por Real Decreto 1434/79 de 16 de junio, se crea el plus de homogeneización por niveles que a continuación se detallan:

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

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

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

82) Complemento de especial responsabilidad.- Con este complemento se retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad, ligados al ejercicio de funciones de mando, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar su nivel retributivo.

La cuantía del citado complemento para cada nivel retributivo, cuyo límite máximo de atribución será el de los puestos de trabajo que a continuación se indican serán las siguientes:

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL	NO DE PUESTOS
I	15.158	181.896	7
II	12.126	145.512	1
III	9.921	119.052	18
IV	9.454	113.448	2
V	8.985	107.820	10
VI	8.380	100.555	5
VII	7.982	95.784	1

Puestos que percibirán el complemento de especial responsabilidad:

- N. I 7 Titulados Superiores
- N. II 1 Titulado Técnico.
- N. III 4 Ayudantes Técnicos de Laboratorio.  
2 Programadores.

- N. III 4 Capataces.  
2 Jefes de Taller.  
1 Jefe de Nave de Ensayo.  
2 Encargados de Mantenimiento.  
1 Encargado de Animalario.  
2 Jefes Administrativos.

- N. IV 2 Especialistas de Oficio.

- N. V 3 Oficiales administrativos.  
2 Ayudantes de Laboratorio.  
1 Oficial 1º de Oficio.  
3 Cocineros.  
1 Guarda Jurado Mayor.

- N. VI 5 Oficiales de Mantenimiento.

- N. VII 1 Encargado de Limpieza.

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

La cuantía del citado complemento para cada nivel retributivo, cuyo límite máximo de atribución será el de los puestos de trabajo que a continuación se indica, serán las siguientes:

Complemento de turnicidad de 24 horas realizadas en 3 turnos:

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL	NO DE PUESTOS
I	22.737	278.844	-
II	18.190	218.280	-
III	14.882	178.584	-
IV	14.180	170.160	-
V	13.477	161.724	-
VI	12.569	150.828	-
VII	11.973	143.676	-
VIII	11.755	141.060	24
IX	11.633	139.596	-

Complemento de turnicidad de 24 horas realizadas en 2 turnos:

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL	NO DE PUESTOS
I	15.158	181.896	-
II	12.126	145.512	-
III	9.921	119.052	2
IV	9.454	113.448	-
V	8.985	107.820	10
VI	8.380	100.560	12
VII	7.982	95.784	2
VIII	7.841	94.092	-
IX	7.755	93.060	-

Puestos que percibirán el complemento de turnicidad:  
2 turnos (trabajos en sábados, domingos y festivos)

- N. III 2 Ayudantes Técnicos de Laboratorio.

- N. V 4 Ayudantes de Laboratorio.  
2 Educadores.  
2 Operadores de Ordenador.  
2 Conductoras de Turismo.

- N. VI 4 Caladores.  
2 Auxiliares de Biblioteca.  
6 Cuidadores de Anisalarío.

- N. VII 2 Telefonistas.  
3 turnos (trabajos en sábados, domingos y festivos)

- N. VIII 24 Vigilantes.

La asignación individual de los Complementos de Especial Responsabilidad y de Turnicidad será efectuada por la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

Por Delegación del Presidente del CSIC, dicha Comisión Paritaria determinará las asignaciones individuales del Complemento de Productividad.

**Artículo 339.- Pagas extraordinarias.** Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será la suma del salario base más los complementos de antigüedad cada una de ellas.

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

**Artículo 342.- Horas extraordinarias.** Se considerarán horas extraordinarias, todas las realizadas fuera de la jornada normal de trabajo de cada puesto.

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

Las horas extraordinarias se devengarán con un incremento del 75% sobre la hora normal de trabajo, incluidos la antigüedad y complementos.



**Artículo 359.-** Anticipos reintegrables. En las mismas condiciones que los funcionarios del Organismo, los trabajadores afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos reintegrables sin interés, cuya concesión y reintegros se sujetarán a las normas establecidas por el C.S.I.C.

#### CAPITULO VIII. SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 369.-** Afiliación. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, deberán ser afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

**Artículo 379.-** La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda completar los períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación será obligatoria al completar éstos.

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

**Artículo 389.-** Beneficios Sociales. El CSIC abonará a los trabajadores premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador .....	10.000 ptas.
- Por nacimiento de cada hijo .....	5.000 ptas.
- Por jubilación:	
A los 61 años .....	500.000 ptas.
A los 62 años .....	400.000 ptas.
A los 63 años .....	200.000 ptas.
A los 64 años .....	100.000 ptas.

**Artículo 399.-** Indemnizaciones. Indemnización por muerte. EL CSIC abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciera por causa común o accidente no laboral, la cantidad de 60.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización se fijará en la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

#### CAPITULO IX. DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL.

**Artículo 409.-** Representación directa. El Comité de Empresa es el Organismo representativo y colegiado de los trabajadores del Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En aquellos Centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de Personal. Los Comités de Empresa provinciales y Delegados de Personal, podrán negociar asuntos de funcionamiento interno de los Centros con el representante del CSIC. en dichos Centros.

**Artículo 419.-** El CSIC respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuantías y distribuir información sindical fuera del horario de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrá despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

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

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

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

**Artículo 429.-** Comité Intercentros. Se constituirá un Comité Intercentros que será el máximo órgano de representación colegiada de todo el personal laboral entre Asambleas de Delegados al servicio del CSIC. Estará constituido por trece miembros designados de entre los representantes del personal laboral; debiendo de respetarse en todo caso, la proporcionalidad de acuerdo con los representantes obtenidos en las elecciones sindicales, considerados globalmente.

El Comité Intercentros elaborará su propio reglamento de funcionamiento y asumirá las funciones que el Estatuto de los Trabajadores establece para los Comités de Empresa. Los miembros

del Comité Intercentros dispondrán mensualmente de veinticinco horas sindicales adicionales.

**Artículo 439.-** Horas acumuladas. Para facilitar la actividad sindical, los representantes del personal dispondrán del número de horas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, y podrán realizar la acumulación de dichas horas en uno ó varios representantes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para que ello surta efecto, las cesiones de horas deberán presentarse en un documento en el que figuren los siguientes extremos: Nombre de los Centros de trabajo afectados, nombre de los cedentes y de los cesionarios, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

**Artículo 449.-** Reuniones. Los Delegados del Personal, Comité de Empresa, Comité Intercentros, Secciones sindicales y Sindicatos podrán convocar Asambleas previa comunicación a la Dirección del Centro con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

Igualmente, y previa autorización de la Dirección del Centro, podrán convocar Asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a esta fin no podrá ser superior a veinte por asambleas convocadas por los Delegados del Personal ó Comités de Empresa, y de diez horas para las convocadas por las Secciones sindicales.

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

#### CAPITULO X. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 459.-** Se creará un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo que se regirá por lo dispuesto en el artículo 198 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 469.-** Obligaciones de los servicios y centros.

Son obligaciones generales de los servicios y centros las siguientes:

- 1º) Cumplir las disposiciones que en materia de seguridad e higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.
- 2º) Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
- 3º) Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.
- 4º) Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.
- 5º) Sin perjuicio de la costumbre que pueda estar establecida en determinados Centros de trabajo, se proporcionarán cada año dos juegos de ropa, uno de verano y otro de invierno incluido calzado, adecuados al trabajo que realice el siguiente personal:

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

#### CAPITULO XI. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 479.-** Premios. El personal laboral acogido al presente Convenio percibirá por años de servicio prestados, un premio en las mismas condiciones y cuantía que los funcionarios del CSIC.

**Artículo 489.-** Faltas. Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 499.-** Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 502.-** Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

**Artículo 510.-** Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.
- 6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días en un mes.
- 7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 12) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 13) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- 14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 15) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

**Artículo 522.-** Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- 4) La falta de asistencia al trabajo no justificadas durante más de tres días en el mes.
- 5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 7) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 8) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

**Artículo 538.-** Régimen de sanciones. Corresponde a la Presidencia del CSIC la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, o por las leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, y a los Directores de los centros e institutos por las demás faltas leves.

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

**Artículo 540.-** Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos 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.

**Artículo 552.-** Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Presidencia tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses en mediar culpa del trabajador expedientado.

**Artículo 562.-** 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 de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

**Artículo 572.-** Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Presidencia abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### DISPOSICION FINAL

**Artículo 582.-** Derecho supletorio. Para lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes complementarias que lo amplíen.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** En los salarios base, en los complementos, y en las pagas extraordinarias contenidas en este Convenio, se absorben todas las percepciones salariales que vinieran percibiendo cada uno de los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y cómputo anual.

**SEGUNDA.-** Las categorías profesionales del personal adscrito al CSIC por Resolución del Ilmo. Sr. Presidente de la Comisión Interministerial creada por Real Decreto 1434/79 de 16 de junio, se incluirán en los niveles previstos en el artículo 11.º de la forma siguiente:

- Nivel 1. Redactor, Licenciado-administración, Administrador, Director-Jefe Servicios.
- Nivel 2. Ayudante Técnico Sanitario.
- Nivel 3. Ayudante de 1.º Jefe Negociado, Jefe Sección, Maestro Industrial.
- Nivel 4. Jefe Equipo, Oficial 1.º Administrativo, Linotipista Preferente, Corrector Fotocomposición, Técnico Preferente Fotocomposición.
- Nivel 5. Oficial 1.º, Ayudante Redacción, Oficial 2.º Administración.
- Nivel 6. Oficial 1.º Auxiliar, Oficial 2.º, Distribuidor, Conductor-Subalterno.
- Nivel 7. Oficial 3.º, Telefonista, Conserje-Subalterno.
- Nivel 8. Limpiadora Subalterno.
- Nivel 9. Repartidor, Peón Composición.

**TERCERA.-** La Comisión Negociadora del presente Convenio se compromete a asimilar los aspectos comprendidos en el presente Convenio y en los futuros en relación con la clasificación profesional a la tabla de referencia publicada en el Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y la Administración de la Seguridad Social (Resolución de 31 de enero de 1986, BOE. DE 7 de febrero).

**CUARTA.-** La Comisión Técnica de Reclasificación a cuya creación y funciones se refiere el artículo 9, colaborará en la confección de la Relación de Puestos de Trabajo asignados al personal laboral, que será publicada conjuntamente con la del personal funcionario, procurando eliminar las disfuncionalidades que pudieran existir entre las definiciones de puestos de trabajo y las funciones efectivas que les correspondan.

Las conclusiones a las que llegue la Comisión Técnica de Reclasificaciones se someterá a informe de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, para la efectividad de las reclasificaciones propuestas.

La reserva de Masa Salarial prevista tendrá el carácter de máximo, por lo que de la misma se deducirán los importes económicos de las reclasificaciones profesionales obtenidas por sentencia judicial o cualquier otro medio distinto al que establezca la Comisión Técnica de Reclasificaciones.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**20185** RESOLUCION de 29 de abril de 1991 de la Dirección General de Industria, por la que se homologan quemadores de funcionamiento automático de aire forzado, tipo «monobloc», marca «Oertli», modelo base OE-240 UKM-1, fabricados por «Sumitek, Sociedad Anónima», en Erandio (Vizcaya).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Sumitek, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Desanexión, 2, municipio de Erandio, provincia de Vizcaya, para la homologación de quemadores de funcionamiento automático de aire forzado, tipo «monobloc», categoría II<sub>2H3</sub>, fabricados por «Sumitek, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Erandio (Vizcaya).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (Enagás), mediante dictamen técnico con clave QGZ-90-901.014-Q-08-29-PR-023M y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», por certificado de clave NVI-NH-SUM.ER-IA-01, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBQ-0056, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de cinco años y el primero antes del día 29 de abril de 1996.

El titular de esta Resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

### Información complementaria

Los modelos cuya denominación incluye «M» son de regulación progresiva, aquellos que incluyen «Z» son de regulación todo-poco.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

- Primera. Descripción: Tipo de gas.
- Segunda. Descripción: Presión de entrada. Unidades: mbar.
- Tercera. Descripción: Potencias mínima y nominal. Unidades: kW.

### Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Oertli», OE-240 UKM-1.

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 70 a 110, 70 a 110.
- Tercera: 1227,6 a 3300, 1227,6 a 3300.

Marca y modelo: «Oertli», OE-240 UGM-1.

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 70 a 110, 70 a 110.
- Tercera: 1227,6 a 3300, 1227,6 a 3300.

Marca y modelo: «Oertli», OE-240 UGZ-1.

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 70 a 110, 70 a 110.
- Tercera: 1227,6 a 3300, 1227,6 a 3300.

Marca y modelo: «Oertli», OE-240 UKZ-1 (mixto gas-gasóleo y gas-fuel oil).

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 70 a 110, 70 a 110.
- Tercera: 1227,6 a 3300, 1227,6 a 3300.

Marca y modelo: «Oertli», OE-300 UGM-1.

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 80 a 120, 80 a 120.
- Tercera: 1610,4 a 4620, 1610,4 a 4620.

Marca y modelo: «Oertli», OE-300 UGZ-1.

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 80 a 120, 80 a 120.
- Tercera: 1610,4 a 4620, 1610,4 a 4620.

Marca y modelo: «Oertli», OE-300 UKM-1 (mixto gas-gasóleo y gas-fuel oil).

#### Características:

- Primera: GN, GLP.
- Segunda: 80 a 120, 80 a 120.
- Tercera: 1610,4 a 4620, 1610,4 a 4620.