

les presente a los alumnos textos genuinos, o textos compuestos que reflejan con exactitud el tipo de lengua de los textos genuinos.

Las principales actividades de lectura son las siguientes:

Comprender carteles estándar, señales de seguridad, etiquetas, abreviaciones y términos especializados.

Comprender mensajes escritos rutinarios y memorándums técnicos.

Extraer información de informes.

Extraer datos de diagramas especializados, de especificaciones.

Seguir instrucciones para poner en funcionamiento.

Buscar información relevante en boletines técnicos.

Comprobar las especificaciones técnicas, comprender las descripciones de productos, y la publicidad y promoción que se haga de ellos.

Localizar información relevante en la literatura técnica.

Se asume que las destrezas lectoras han sido adquiridas por los alumnos.

#### b) Comprensión auditiva:

La mayor proporción de inglés que los empleados técnicos escuchan en el trabajo se refiere a asuntos técnicos. Una comprensión exacta es por lo tanto de obvia importancia.

Los hablantes de inglés a quienes los empleados técnicos escuchan en el trabajo forman un grupo heterogéneo; incluye tanto a hablantes nativos como no nativos de todas partes del mundo.

Los requisitos de exactitud y detalles, y la variedad de hablantes, hace esencial que los alumnos de inglés técnico se vean expuestos a todo tipo de inglés con el que se encuentran los empleados técnicos.

Las principales actividades de comprensión auditiva son:

Comprender preguntas técnicas.

Comprender explicaciones de procedimientos técnicos.

Comprender descripciones técnicas de componentes.

Seguir una pequeña charla, anécdotas.

Comprender preguntas por teléfono relativas a fechas, entregas.

Seguir instrucciones para procedimientos de puesta en funcionamiento.

Comprender discusiones técnicas.

Comprender explicaciones sobre fallos técnicos.

Seguir una visita con guía a una fábrica/departamento.

Comprender charlas sobre temas técnicos.

#### c) Expresión oral:

Los alumnos deberán ser capaces de realizar las actividades laborales que se expresan más abajo con un nivel de inglés aceptable para que en situaciones normales su lenguaje pueda ser comprendido sin problemas.

Se supone que los alumnos llegan a este módulo con un grado de fluidez y capacidad comunicativa en situaciones generales razonable.

Las principales actividades son:

Hacer de guía para quienes visiten el lugar de trabajo.

Contestar cuestiones técnicas sobre el trabajo.

Describir cómo funciona el equipo técnico.

Tratar con contactos técnicos externos.

Contestar preguntas por teléfono.

Saludar y dar la bienvenida a los visitantes.

Aunque la explicación de asuntos técnicos tiene prioridad, está claro que los alumnos necesitarán práctica en la introducción de un tema, estructurando sus charlas y manteniendo la fluidez en las exposiciones técnicas.

#### d) Expresión escrita:

La necesidad que tienen los empleados técnicos de escribir en inglés es mucho menos que la necesidad de comprensión lectora y destrezas orales y auditivas. Sin embargo, la necesidad de exactitud y precisión en la expresión es evidente.

Actividades:

Componentes mensajes de télex/telegramas.

Tomar notas en reuniones especializadas.

Estas orientaciones son adaptación de las Especificaciones desarrolladas para «Inglés Técnico» dentro del marco del «Language Certificate Programme of the German Adult Association and the International Certificate Conference, 1984».

#### 5.8 Área de Informática Básica e Industrial (60 horas).

Nociones generales del tratamiento digital de la información.

Esquema de funcionamiento de un sistema para el tratamiento digital de la información. Diagrama de bloques de un computador. Simulación.

Introducción al concepto de codificación de la información. Sistemas de codificación.

Estructura y jerarquización de la información.

Soportes de información utilizados en un ordenador electrónico.

Concepto de programa fijo y programa almacenado. Modelo de Von Neumann.

Introducción a Kis conceptos elementales de programación de un ordenador electrónico. Algoritmos básicos. Diagramas de flujo.

Programación estructurada.

Lenguajes de programación. Tipos. Estructura de un lenguaje de programación. Áreas que lo componen.

Concepto de rutina y subprograma. Programación modular.

Desarrollo y codificación de algoritmos.

Nociones en un lenguaje de alto nivel.

Introducción al concepto de autómeta finito.

Sistemas de Teletreatmento.

#### 6. Formación en centros de trabajo (mínimo 240 horas)

La progresión o aumento del grado de participación en las tareas a realizar por el T. M. I. será supervisada por la acción tutorial en colaboración con la empresa que realiza sus prácticas:

Colabora o interviene directamente en la detección de averías en máquinas, sistemas e instalaciones.

Participar en la reparación de averías en máquinas, sistemas e instalaciones, o bien las realiza él mismo bajo la supervisión del equipo de mantenimiento.

Calcular o colaborar en el cálculo de los consumos de energía, agua y combustible.

Colaborar en el diseño o montaje de nuevas instalaciones o sistemas.

Intervenir en la puesta en marcha de sistemas y máquinas complejas, así como en la comprobación y seguimiento del funcionamiento de los mismos.

Intervenir en la confección de los planes de mantenimiento, en la organización y manejo de documentación técnica, en los pedidos, previsión y control de materiales, en la organización y mantenimiento del taller y en el control, mantenimiento y seguimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### 7. Condiciones de acceso

Podrán acceder a este módulo los alumnos que hayan finalizado:

Bachillerato Técnico Industrial.

Formación Profesional de Segundo Grado, especialidades de electricidad.

#### 8. Centro que lo imparte

Centro de Enseñanzas Integradas de Las Palmas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3740

RESOLUCION de 16 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de Salud «Carlos III».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de Salud «Carlos III» que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1987, de una parte, representantes de las Centrales Sindicales CC. OO., UGT y USO en el citado Instituto de Salud, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Instituto de Salud «Carlos III», 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 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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

ificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado par 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 16 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

### I. AMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.º *Ambito funcional.*

1. El presente Convenio establece las normas por las que se regulan las condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios en los Centros o Unidades que integran el Instituto de Salud «Carlos III», Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Asimismo regulará las condiciones de trabajo del personal con relación jurídica laboral que presten servicios, en el futuro, en Centros o Unidades que puedan crearse o integrarse en el citado Instituto.

#### Art. 2.º *Ambito personal.*

1. Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende a:

- a) Trabajadores fijos de plantilla.
- b) Trabajadores interinos de plantilla.
- c) Trabajadores y eventuales.
- d) Trabajadores fijos de trabajos discontinuos, de duración determinada.
- e) Trabajadores acogidos a cualquier otra figura contractual laboral, admitida por la legislación vigente.

Art. 3.º *Ambito territorial.*-Este Convenio será de aplicación a todos los Centros, actuales, de nueva creación o integración, a los que se hace referencia en el artículo 1.º de este Convenio, cualquiera que sea su ubicación.

Art. 4.º *Ambito temporal.*-Este Convenio se considera vigente, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 1987, a excepción de las normas relativas a permisos retribuidos y baremos para contratación de nuevo personal, traslados y ascensos por promoción, que entrarán en vigor el mismo día de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1987.

#### Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*

1. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en el último trimestre del año en que, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, finalice su vigencia.

2. La Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al de formularse denuncia del presente.

3. En caso de no ser denunciado en el plazo previsto anteriormente, se entenderá prorrogado el Convenio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 6.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.*

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por seis Vocales distribuidos dos por cada Central Sindical firmante de este Convenio y seis Vocales en representación de la Administración.

2. En la primera sesión se elaborará un reglamento del procedimiento y funcionamiento de la misma, y se designará un Secretario de entre sus miembros. Los Vocales en representación de la Administración serán designados por la Dirección del Instituto, y los que actúen en representación del personal laboral serán elegidos por las Centrales Sindicales.

3. Esta Comisión se reunirá con una periodicidad mínima de un mes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancias de la Administración o de cualquiera de las Centrales Sindicales que la componen, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación a las partes.

4. Los miembros presentes de la Comisión acordarán quién ha de moderar la sesión correspondiente.

5. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Mesa negociadora del siguiente Convenio, asumiendo ésta las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio denunciado.

6. Los acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, para su validez, requerirán la conformidad por mayoría absoluta, de cada una de las partes, de acuerdo con la legislación vigente.

7. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantarán en acta y se considerarán vinculantes para ambas partes (dichas actas serán de conocimiento público y general en los Centros del Organismo).

### II. PLANTILLAS Y CENSOS LABORALES. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS

#### Art. 7.º *Comisión Central de Personal.*

1. En el plazo de quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá una Comisión Central de Personal, integrada por seis Vocales, tres en representación de las Centrales Sindicales firmantes y tres en representación de la Administración. La Administración designará, además, un Secretario de Actas.

2. Son funciones de la Comisión Central de Personal:

- a) Informar todos los expedientes de selección y provisión de puestos de trabajo, incluidas las solicitudes en ambas clases de expedientes.
- b) Establecer los baremos y clases de pruebas a realizar, en su caso, para pruebas selectivas y concursos en turnos de traslado y promoción, en concordancia con las determinaciones de las relaciones de puestos de trabajo.
- c) Informar las pruebas a realizar, en su caso.

#### Art. 8.º *Provisión de vacantes.*

1. El sistema de provisión de vacantes se regirá por el principio de convocatoria pública y comprende dos turnos:

- 1.1 De traslados y ascensos.
- 1.2 De nuevo ingreso.

1.1 De traslados y ascensos.-Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán mediante la convocatoria semestral, de concurso público de traslados y de ascenso. En la relación de vacantes se incluirán las cubiertas con carácter provisional por los excedentes reingresados al servicio activo.

1.1.1 La adjudicación de vacantes por traslados se efectuará con carácter previo a la adjudicación por concurso, con sujeción a las siguientes normas:

1.º La obtención de plaza por concurso de traslados requiere:

- a) Ostentar el peticionario la pertenencia al mismo grupo y categoría profesional como trabajador fijo.
- b) Contar con una antigüedad mínima de un año en el mismo grupo y categoría de la vacante.

2.º La adjudicación de las plazas se efectuará en razón de la mayor antigüedad en la categoría y, en caso de empate, por antigüedad en el Instituto, AINS o Departamento, sucesivamente.

3.º En el concurso de traslado estarán obligados a participar todos los trabajadores que tengan destino provisional por cualquier causa.

4.º Una vez obtenida una plaza por traslado voluntario, no podrá renunciarse a la misma.

1.1.2 Concurso en turno de ascenso.-Las vacantes resultantes, una vez adjudicadas las vacantes por turno de traslado voluntario, se asignarán por concurso de méritos, que se inspira en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, con sujeción a las siguientes normas:

- 1.º La obtención de plazas por concurso de méritos requiere ostentar la condición de trabajador fijo con un año de antigüedad.
- 2.º La adjudicación de las vacantes se efectuará por méritos, según baremo que se establezca.

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

1.1.4 Normas comunes a plazos de tomas de posesión y cese por traslados por antigüedad y concurso en turno de ascenso.-El plazo para tomar posesión del nuevo destino obtenido será de tres días si radica en la misma localidad, o de un mes, si radica en distinta localidad. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la publicación de la resolución del concurso. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde su publicación o notificación.

Art. 9.º *Turno libre.*—Los puestos de trabajo que resultaran vacantes, una vez efectuados los concursos de traslados y ascensos por méritos, serán incluidos en la oferta anual de empleo público para su provisión, con sujeción a normas que rigen dicha oferta, por personal de nuevo ingreso.

No se podrán ofertar, para el personal de nuevo ingreso, puestos de trabajo que no hubieran sido previamente incluidos en las convocatorias de concurso de traslados y de méritos, salvo que no se hubiesen cubierto anteriormente plazas de la misma categoría y Centro.

Art. 10. *Contratos.*—Los traslados y ascensos, se formalizarán en nuevo contrato. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso, expresión del Convenio Colectivo al que queda acogida la relación laboral, grupo, categoría profesional, retribuciones, antigüedad en la Administración y fecha.

En lo referente al período de prueba se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Contratos laborales de interinidad, temporales y eventuales.*

1.1 *Contratos laborales de interinidad.*—Se realizarán contratos laborales de interinidad para sustituir a trabajadores fijos de este Organismo con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

- a) Para cubrir vacantes hasta su provisión definitiva por vía reglamentaria, en oferta pública de empleo, cuando se prevea que el proceso de provisión definitiva ha de ser superior a seis meses.
- b) Para atender exigencias del servicio con ocasión de la creación de nuevos Centros, Servicios o Unidades.

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

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

Art. 12. *Presentación de solicitudes para contratos laborales de interinidad, eventuales y temporales.*—Durante los dos primeros meses de cada año se podrán presentar solicitudes para suscribir las vacantes interinas, temporales o eventuales durante el ejercicio correspondiente.

Dichas solicitudes, tendrán un período de vigencia de un año, que finaliza el 28 de febrero del siguiente año, serán facilitadas en cualquiera de los Centros o Unidades del Instituto y se presentarán en el Registro General de la Secretaría del mismo.

Art. 13. *Selección de los aspirantes a contratos de interinidad, eventuales y temporales.*—La Comisión Central de Personal, a que se refiere el artículo 7.º, seleccionará, de acuerdo con las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, las personas a contratar conforme a los criterios indicados en dicho artículo.

Art. 14. *Pruebas selectivas y condiciones de los aspirantes.*—En las pruebas selectivas para ingreso en las plazas incluidas en el presente Convenio, serán admitidos los minusválidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

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

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

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

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

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

Art. 15. *Estabilidad en el empleo.*—El contrato de trabajo está basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley y en este Convenio.

Art. 16. *Período de prueba.*—El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación personal, en treinta para los trabajadores de cualificación u oficialia, incluido el personal administrativo, y en seis meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

### III. JORNADAS Y HORARIOS

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral será la mínima establecida en el Acuerdo Marco de 31 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

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

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

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

b) De mil quinientas veinte horas en el turno de noche.  
Distribución: Jornada en cómputo bisemanal de setenta horas, en noches alternas, una semana de tres noches y otra de cuatro noches.

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

Este personal no tendrá derecho al descanso dominical.  
En cada Centro se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa la periodicidad de la rotación.

Además de lo indicado anteriormente, todo el personal disfrutará de 14 fiestas de calendario.

Turno diurno: Festivo de descanso dominical.  
Turno nocturno: Once días verdes, en relación de uno por mes.

### IV. FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 18. *Principios generales.*—De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

Constituye objetivo primordial entre los que tiene asignados el Instituto la formación y perfeccionamiento de su personal.

Art. 19. *Objetivos de la formación.*

1. La formación profesional en el Instituto de Salud «Carlos III» se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

#### Art. 20. Desarrollo de la formación.

1. Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente por representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio y de la Administración para la elaboración de un plan general de formación profesional, que será elaborado anualmente atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior, y de cuyo cumplimiento y resultados se informará con la periodicidad y del modo que en el propio plan se determine. Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».
2. La formación del personal se efectuará a través de la Escuela Nacional de Sanidad, preferentemente en los propios Centros del Instituto de Salud «Carlos III», empleando con mayor intensidad sus propios medios o mediante concierto con otros Centros oficiales o reconocidos.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo.
4. El personal del Instituto de Salud «Carlos III» y especialmente el que desempeñe puesto de trabajo de mando orgánico, viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.
5. Cualquier trabajador del Instituto de Salud «Carlos III», podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

#### Art. 21. Coste de la formación.

1. La Dirección del Instituto de Salud «Carlos III», consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos, la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional.
2. En la confección del plan de formación profesional el Instituto de Salud «Carlos III» utilizará óptimamente los recursos presupuestarios y de toda índole que tenga asignados.
3. En el plan se determinará qué actividades formativas serán costeadas parcial o totalmente por el Instituto de Salud «Carlos III» o por los propios trabajadores.

Art. 22. *Reconversión profesional.*—Cuando el Instituto de Salud «Carlos III», a iniciativa de la Dirección o de la representación de los trabajadores, declare la reconversión profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por supuestos que contempla el articulado de la Ordenanza Laboral, el personal afectado tendrá obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Art. 23. *Clasificación profesional.*—Trabajos de superior e inferior categoría.

Si se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría superior a seis meses durante un año; durante este período la cobertura de dicho puesto se realizará por una rotación bimensual entre trabajadores de la categoría inmediatamente inferior.

Para la adscripción de un trabajador a la plaza anteriormente citada, será necesario el informe previo del Comité de Empresa. El trabajador percibirá en este tiempo, el salario correspondiente a la nueva categoría.

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

Art. 24. *Puestos compatibles del personal con capacidad disminuida.*—El trabajador que por deficiencia física o psíquica no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional, podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho de las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídos los Comités de Empresa y Seguridad e Higiene.

## V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### Art. 25. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, sin que ello suponga que no se puede vacar voluntariamente en los restantes meses del año.
2. La vacación anual podrá disfrutarse en un solo período o en dos de quince días, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.
3. Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por cada mes de trabajo. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.
4. Los turnos de vacaciones serán confeccionados en base a las propuestas de los trabajadores afectados. De no existir acuerdo, en aquellos Centros donde no se haya hecho en 1986, se sorteará el mes a elegir en el presente año 1987, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.
5. Cuando un trabajador deje de prestar servicio en el Instituto, antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán compensarse por el abono de los salarios equivalentes.
6. Los períodos de baja temporal por enfermedades o accidentes inferiores a un año, se computarán como servicio activo a efectos de vacaciones.

### Art. 26. Licencias.

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

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

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

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o adopción y en los de muerte o enfermedad grave del familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días en caso de traslado a otra localidad dentro de la misma provincia.
- d) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud en Centros oficiales de enseñanza, durante los días de su celebración, justificándose adecuadamente.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

g) 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, respetando siempre las necesidades del servicio.

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

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

## VI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Art. 27. *Suspensión del contrato de trabajo.*—Los trabajadores tendrán derecho a suspensión de su contrato, con reserva de puesto de trabajo, en los siguientes casos:

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

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

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

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

### Art. 28. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29. *Reincorporación de excedentes voluntarios, por interés particular.*—El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes, anterior al vencimiento de los períodos máximos previstos en los apartados 1 del artículo 28, conservando solo un derecho preferente para obtener plaza de igual o similar categoría en el Centro en que causó baja por excedencia. Este derecho preferente se ejercitará con ocasión del concurso de traslados, regulado en el artículo 8 de este Convenio.

Hasta tanto se resuelva el concurso se le adjudicará con carácter provisional, de conformidad con lo previsto en el artículo 3, con ocasión de vacante de igual o similar categoría.

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

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

Art. 30. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que da derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo de duración a todos los efectos, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical electiva.

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

## VII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 31. *Organización y participación en materia de seguridad e higiene.*

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo de ver de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal

y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, vigentes o delegados de seguridad.

2. El Instituto de Salud «Carlos III», está 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 garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contratan o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para 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.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará con periodicidad bianual. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

### Art. 32. *Comité de Seguridad e Higiene.*

1. Se constituirá en todos los centros o unidades de trabajo un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia. Sus funciones y régimen de funcionamiento se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

2. La composición del Comité de Seguridad e Higiene, será paritaria, siendo cuatro representantes de la parte social. Estos últimos se designarán de la forma siguiente: Un representante del Comité de Empresa y el resto estará representado por un miembro de cada Sindicato, con representatividad en la negociación colectiva. En los centros donde no exista Comité de Empresas, se aumentará el número de la central sindical mayoritaria.

3. Serán competencias de los Comités de Seguridad e Higiene además de las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

a) Dictaminar las características del género textil de los uniformes, del calzado y de todas cuantas prendas de trabajo deban ser utilizadas en los distintos centros.

b) Participar en la elaboración de la política de seguridad e higiene y su planificación, contemplada en el artículo anterior.

c) Emitir informes en materia de competencia.

4. En el plazo de un mes, a partir de la publicación del presente Convenio, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en aquellos Centros donde no existiera.

5. El plan de seguridad y salud laboral estará elaborado en un plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación del presente Convenio, estableciendo un orden de prioridades en su confección y a dilucidar en cada centro.

6. Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene, realizarán cursos de formación en materia de su competencia con cargo a la Administración en el presente año y sucesivos.

7. Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene dispondrán para el desarrollo de las funciones, de quince horas mensuales.

### Art. 33. *Vestuario y elementos de protección.*

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que correspondan a su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene.

2. Asimismo, la Administración proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo, prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

### Art. 34. *Servicios médicos.*

1. La Administración organizará y contratará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia sanitaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

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

3. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, previo informe de los servicios médicos, en su caso, y con la conformidad del Comité Técnico de Seguridad e Higiene, cuando se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

#### Art. 35. Reconocimientos médicos.

1. Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a los trabajadores acogidos al presente convenio, incluyendo una revisión ginecológica de la mujer. Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el ámbito territorial y se completará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidente más frecuentes en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

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

Art. 36. Política de Seguridad e Higiene.-En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que ocasione la baja temporal definitiva, la Administración estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial del que viniera ocupando siempre que sea posible, radicado en la misma localidad.

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

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

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

### VIII. DERECHOS Y DEBERES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37. Derechos.-Además de los derechos que la legislación laboral reconoce, todo trabajador del Instituto de Salud «Carlos III» es acreedor, cualesquiera sea su categoría, cargo o función, a los siguientes:

e) Dar conocimiento del cambio de domicilio a los servicios de personal.  
f) Dar aviso a su superior cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.

#### Art. 39. Régimen disciplinario, en la siguiente forma:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto 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 puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del 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 de enfermedad o accidente.

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

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

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

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

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

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que se supongan falta de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

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

#### IX. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 40. A fin de fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para el personal del Instituto de Salud «Carlos III», se crea una Comisión de Acción Social integrada por:

- Tres Vocales, en representación de los trabajadores del Instituto de Salud «Carlos III».
- Tres Vocales, en representación de la Administración.
- Un Secretario, con voz pero sin voto, designado, asimismo, por la Administración.

La Comisión de Acción Social establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

Art. 41. *Actividades sociales.*

1. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.-Los trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a las siguientes ventajas:

- Flexibilidad en su jornada de trabajo siempre que la organización de su servicio lo permita.
- Adecuación de un turno de trabajo que permita una mejor asistencia al disminuido.
- Reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de las retribuciones.
- Aquellos trabajadores que, estando en un puesto de trabajo no puedan acceder a estas ventajas, podrán pasar a otra plaza de la misma categoría donde sí exista la posibilidad.

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

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

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

3. Economatos.-La Comisión de Acción Social, estudiará la inscripción de todos los trabajadores por unidad familiar, en economatos, cooperativas de consumo o instituciones similares.

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

5. Cafetería.-Se habilitará un local adecuado para que el personal pueda permanecer en él el tiempo de pausa estipulado en el artículo 17 del presente Convenio.

6. Préstamos.-Por la Comisión de Acción Social se efectuarán los trámites oportunos para la obtención de un fondo destinado a préstamos para el personal.

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

8. Campaña de verano.-Anualmente, la Comisión, organizará para los hijos de los trabajadores turnos de vacaciones de quince días de duración en albergues juveniles. La Comisión de Acción Social establecerá un sistema de reducción de coste, en función del número de hijos existentes.

9. Homenaje al jubilado.-La Comisión de Acción Social, rendirá homenaje, anualmente, al personal que se jubile, en la forma y lugares que se determine.

10. Ocio, recreo, cultura y deporte.-En cada uno de los centros que integran el Instituto de Salud «Carlos III», se formarán comisiones de ocio, cultura, recreo y deportes, con participación de los trabajadores y sus representantes con el fin de desarrollar estas actividades.

Entre sus funciones se encuentran: Vacaciones, excursiones, organización de actividades deportivo-creadoras, creación de grupos teatrales, musicales, cines, etcétera.

Para poder llevar a cabo estas actividades se podrán utilizar las instalaciones existentes en los Centros, siempre que no interfieran en el funcionamiento normal de los mismos.

#### X. FOMENTO DEL EMPLEO

Art. 42. *Jubilación.*-La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

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

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, se les abonará, por cada mes que les falte hasta cumplir los sesenta y cinco años, la cantidad de 6.250 pesetas, hasta un límite máximo de 75.000 pesetas.

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

#### XI. MOVILIDAD

Art. 43. Se acepta la necesidad de agrupar los recursos humanos en las áreas de Chamartín y Majadahonda, realizándose ésta de forma negociada.

#### XII. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Art. 44. *Comités de Empresa.*

1. El Comité de Empresa ejercerá todas y cada una de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y de las Secciones Sindicales, un local apto para el desarrollo de sus actividades, provisto de teléfono, así como del material y mobiliario adecuados.

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

5. Cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada Centro de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores, veinticinco horas.
- De 50 a 100 trabajadores, treinta horas.
- De 100 a 250 trabajadores, cincuenta horas.
- De 250 en adelante, sesenta horas.

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

6. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán realizar acumulación de horas de sus distintos miembros en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados del trabajo sin perjuicio de las remuneraciones.

7. En todos los Centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios con las garantías de publicidad para la difusión de información del Comité de Empresa.

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

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

10. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal recibirán puntualmente y por cuenta del Instituto de Salud «Carlos III», un ejemplar del «Boletín Oficial del Estado».

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

#### Art. 45. Secciones Sindicales. Delegado sindical.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales cuyos números de afiliados alcance el 5 por 100 del total de la plantilla laboral del Centro, podrán nombrar un delegado y dos si superan el 7,5 por 100. Estos disfrutará de los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros de los Comités de Empresa.

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

3. Las Centrales sindicales afectadas por este Convenio, tendrán derecho a la liberación de siete trabajadores, distribuidos de la siguiente forma:

- 3. CC. OO.
- 2. USO.
- 3. UGT.

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

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

Art. 46. *Derecho de reunión.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Sección Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o de diecisiete horas si revisten carácter extraordinario.

Para las convocatorias, dentro del horario de trabajo, los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales. Si los convocantes fuesen las Centrales Sindicales, dispondrán de treinta horas anuales.

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

## XII. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Art. 47. *Composición del salario.*—El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituido de la siguiente forma:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
  - a) Personales: Antigüedad.
  - b) De vencimiento periódico superior a un mes: «Pagas extraordinarias».
  - c) De puesto de trabajo.
  - d) De puesto de trabajo: Nocturnidad.
  - e) De plus de Convenio.
  - f) Por cantidad de trabajo (horas extraordinarias).
- C) Percepciones no salariales.
  - a) Indemnización en desplazamientos por razón de servicio.
  - b) Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.
  - c) Indemnización por jubilación.
  - d) Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

Art. 48. *Salario base.*—El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo I.

Art. 49. *Personales.*—El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Los trienios cuyos vencimientos se produzcan a partir de 1 de enero de 1986 su importe será de 2.500 pesetas, cuya efectividad económica será de 1 de enero de 1987.

Los trienios reconocidos al 31 de diciembre de 1985 al personal del extinguido AINSN, se valorarán a 1.850 pesetas por trienio mes. En cuanto a los trienios reconocidos al personal procedente de las Escuelas Nacional de Sanidad y Gerencia Hospitalaria, su cuantía será de 2.500 pesetas trienio/mes.

Art. 50. *Complemento de vencimiento periódico superior a un mes.*—Se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se denominarán: «Paga de verano» y «paga de Navidad». Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán con igual cuantía cada una de ellas a una mensualidad del salario base, el complemento personal de antigüedad y el complemento al puesto de trabajo.

Al personal que cese o ingrese en el Instituto de Salud «Carlos III», en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completo.

Las citadas pagas se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Art. 51. *Complemento de puesto de trabajo.*—Es el complemento reconocido al titular de la plaza, según cuantía establecida en el anexo II del presente Convenio. Este complemento no será absorbible por futuras mejoras salariales.

Art. 52. *Plus de nocturnidad.*—Tendrá una retribución adicional de 8.680 pesetas mensuales.

Art. 53. *Plus de Convenio.*—Es el complemento reconocido a los titulares de las plazas relacionadas en el anexo III. Este complemento no será absorbible por futuras mejoras salariales.

Art. 54. *Por cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, sólo podrán prestar servicio por encima de la jornada ordinaria en los siguientes supuestos:

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

B) Cuando se traten de supuestos que den lugar a las realizaciones de horas extraordinarias dentro de los límites máximos autorizados por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En los supuestos previstos en el apartado A), el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios sin que las horas así

trabajadas se computen a efectos de los límites previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, la realización de horas extraordinarias a que se refiere el apartado B) de este artículo será siempre voluntaria, su número por trabajador se registrará día a día y se totalizará bisemanalmente, entregando copia del resumen bisemanal al trabajador y a los representantes sindicales.

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

#### Art. 55. Percepciones no salariales.

a) Indemnización por desplazamiento por razón de servicio.-Los trabajadores que, por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo, percibirán las dietas de acuerdo con los grupos y cuantías que se citan a continuación:

Grupo	Dieta complementaria	Dieta reducida
Grupos I y II .....	7.400	3.700
Grupo III .....	5.800	2.900
Grupos IV, V, VI, VII y VIII .....	4.400	2.200

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

Los trabajadores que utilizan su propio vehículo en los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual o inherente al ejercicio normal de su función fuera de su Centro en que realice las actividades propias de su cargo, recibirán por cada kilómetro recorrido necesario para la realización de su cometido, la cantidad establecida con carácter general en la Administración del Estado.

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

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo del Instituto de Salud «Carlos III».

b) Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.-La incapacidad laboral se abonará al 100 por 100 del salario real, completándose a cargo del Organismo la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el expresado 100 por 100, en los siguientes supuestos:

- Licencia por maternidad.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- I.L.T. que dé lugar a hospitalización.
- Enfermedad común o accidente no laboral.

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

#### Art. 56. Tiempo, forma y modo del pago del salario.

1. El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente.
2. La Dirección del Centro podrá hacer efectivo el pago de haberes por talón o transferencia bancaria.
3. El trabajador recibirá copia del recibo del salario, el modelo oficial o modelo autorizado en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibo de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes del Instituto de Salud «Carlos III».

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

Art. 57. Salario hora real.-El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas de los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural (sin deducción por descuento en metálico, especie o servicios que por la Ley, costumbre o Convenio se consideren formando parte del salario real), por el número de horas trabajadas en jornada.

Se aplicará en consecuencia la fórmula:

$$\frac{(SBM \text{ CPT } CA) \times 12 \text{ PE}}{(365 - D - A - V) \text{ JD}}$$

En la que:

- SBM = Salario base mensual.
- CPT = Complemento puesto de trabajo.
- CA = Complemento personal de antigüedad.
- 12 = Meses del año.
- PE = Pagas extraordinarias (verano/Navidad).
- 365 = Días del año.
- D = Domingos.
- A = Abonables.
- V = Vacaciones.
- JD = Jornada diaria (número de horas).

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-La Administración manifiesta su compromiso de mantener el volumen total del empleo de los trabajadores del Instituto de Salud «Carlos III».

Segunda.-El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio esté desempeñando un contrato laboral fijo, un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

Tercera.-Las limpiadoras que vinieran desarrollando y deseen continuar en virtud de su contrato una jornada semanal inferior a la ordinaria, mantendrán dicha jornada. La totalidad de las retribuciones será el porcentaje que corresponda sobre su categoría profesional, de la jornada ordinaria.

Cuarta.-El Instituto de Salud «Carlos III» eximirá al personal fijo existente a la entrada en vigor de este Convenio de la posesión de los títulos académicos que se implanten, no siendo aplicable esta excepción a las categorías que anteriormente ya se les exigía titulación.

Quinta.-Si en algún caso, la actual retribución de algunos trabajadores, incluyendo a todos los conceptos y examinada (en su conjunto) en cómputo anual, fuese superior a los niveles salariales establecidos en el presente Convenio, como tabla salarial para 1987, se respetará aquella en lo que exceda, considerándose este exceso como un complemento personal, transitorio y absorbible.

#### DISPOSICION ADICIONAL

El personal laboral de la Escuela Nacional de Sanidad que viniera percibiendo retribuciones por los conceptos de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad e Informática les será respetado este derecho.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Se constituirá una Comisión Técnica para catalogar los puestos de trabajo sobre las bases de refundición de categorías y definición de funciones por puesto de trabajo y grupo profesional.

Derecho supletorio.

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

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

#### ANEXO I

Tabla de salario base

Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (14 pagas) - Pesetas
<i>Nivel 1</i>		
Facultativos y Especialistas .....	137.500	1.925.000
Titulado superior .....	137.500	1.925.000
<i>Nivel 2</i>		
ATS .....	110.000	1.540.000
Titulado grado medio .....	110.000	1.540.000
<i>Nivel 3</i>		
Jefe de Taller .....	90.000	1.260.000
Jefe de Sección .....	90.000	1.260.000
Jefe de Negociado .....	90.000	1.260.000
Jefe Administrativo .....	90.000	1.260.000

Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (14 pagas) - Pesetas
<i>Nivel 4</i>		
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Autopsia	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Rayos X	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Fotografía	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Laboratorio	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Electroencefalografía	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Hemodinámica	81.500	1.141.000
Auxiliar Sanitario Especializado Quirófano	81.500	1.141.000
Ayudante Técnico de Laboratorio	81.500	1.141.000
Analista de Laboratorio	81.500	1.141.000
Oficial Administrativo	81.500	1.141.000
Jefe de Cocina	81.500	1.141.000
Cocinero	81.500	1.141.000
Jefe de Personal Subalterno	81.500	1.141.000
Encargado Servicios Generales	81.500	1.141.000
Auxiliar Archivo y Biblioteca	81.500	1.141.000
Operador de Informática	81.500	1.141.000
Encargada general de limpieza	81.500	1.141.000
Encargada lavadero, ropero y plancha	81.500	1.141.000
<i>Nivel 5</i>		
Auxiliar de Clínica en hospitales	74.500	1.043.000
Auxiliar de Clínica en dispensarios	74.500	1.043.000
Auxiliar de Laboratorio	74.500	1.043.000
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio	74.500	1.043.000
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Sanitario	74.500	1.043.000
Auxiliar Sanitario en hospitales	74.500	1.043.000
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio, sin funciones sanitarias	74.500	1.043.000
Auxiliar Administrativo	74.500	1.043.000
Encargado o Jefe de Almacén	74.500	1.043.000
Cocinero Ayudante	74.500	1.043.000
Calefactor	74.500	1.043.000
Fontanero	74.500	1.043.000
Albañil	74.500	1.043.000
Carpintero	74.500	1.043.000
Pintor	74.500	1.043.000
Electricista	74.500	1.043.000
Jardinero	74.500	1.043.000
Peluquero-Barbero	74.500	1.043.000
Conductor de segunda	74.500	1.043.000
Otro personal cualificado	74.500	1.043.000
Oficial de Oficios	74.500	1.043.000
Informadora-Recepcionista	74.500	1.043.000
Cortadora	74.500	1.043.000
Costurera	74.500	1.043.000
Telefonista	74.500	1.043.000
<i>Nivel 6</i>		
Ayudante de Oficios	68.286	956.004
Manipulador de Almacén	68.286	956.004
Operador de Fotocopiadora	68.286	956.004
<i>Nivel 7</i>		
Ordenanza	65.143	912.002
Conserje	65.143	912.002
Vigilante nocturno	65.143	912.002
Limpiadora Jefe Grupo	65.143	912.002
<i>Nivel 8</i>		
Peón	58.500	819.000
Limpiadora	58.500	819.000
Lavandera	58.500	819.000
Fregadora	58.500	819.000
Otro personal no cualificado	58.500	819.000
Planchadora	58.500	819.000
Pinche de Cocina	58.500	819.000
Camarero	58.500	819.000
Capellán	58.500	819.000

ANEXO II			
Tabla de complemento puesto de trabajo			
Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (14 pagas) - Pesetas	
<i>Nivel 1</i>			
Facultativos y Especialistas	28.285	395.990	
Titulado superior	28.285	395.990	
<i>Nivel 2</i>			
ATS	7.190	100.660	
Titulado grado medio	4.619	64.666	
<i>Nivel 3</i>			
Jefe de Taller	16.070	224.980	
Jefe de Sección	19.050	266.700	
Jefe de Negociado	14.200	198.800	
Jefe Administrativo	14.200	198.800	
<i>Nivel 4</i>			
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Autopsia	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Rayos X	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Fotografía	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Laboratorio	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Electroencefalografía	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Hemodinámica	4.462	62.468	
Auxiliar Sanitario Especializado Quirófano	4.462	62.468	
Ayudante Técnico de Laboratorio	4.462	62.468	
Analista de Laboratorio	4.462	62.468	
Oficial Administrativo	3.167	44.338	
Jefe de Cocina	12.183	170.562	
Cocinero	12.183	170.562	
Jefe de Personal Subalterno	10.308	144.312	
Encargado Servicios Generales	14.351	200.914	
Auxiliar Archivo y Biblioteca	1.427	19.978	
Operador de Informática	3.167	44.338	
Encargada general de limpieza	12.169	170.366	
Encargada lavadero, ropero y plancha	12.169	170.366	
<i>Nivel 5</i>			
Auxiliar de Clínica en hospitales	9.164	128.296	
Auxiliar de Clínica en dispensarios	9.164	128.296	
Auxiliar de Laboratorio	9.164	128.296	
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio	9.164	128.296	
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Sanitario	9.164	128.296	
Auxiliar Sanitario en hospitales	9.164	128.296	
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio, sin funciones sanitarias	9.164	128.296	
Auxiliar Administrativo	7.449	104.286	
Encargado o Jefe de Almacén	7.449	104.286	
Cocinero Ayudante	4.813	67.382	
Calefactor	7.449	104.286	
Fontanero	7.449	104.286	
Albañil	7.449	104.286	
Carpintero	7.449	104.286	
Pintor	7.449	104.286	
Electricista	7.449	104.286	
Jardinero	7.449	104.286	
Peluquero-Barbero	7.449	104.286	
Conductor de segunda	7.449	104.286	
Otro personal cualificado	7.449	104.286	
Oficial de Oficios	7.449	104.286	
Informadora-Recepcionista	7.681	107.534	
Cortadora	7.449	104.286	
Costurera	7.449	104.286	
Telefonista	7.449	104.286	
<i>Nivel 6</i>			
Ayudante de Oficios	8.904	124.656	
Manipulador de Almacén	8.904	124.656	
Operador de Fotocopiadora	8.904	124.656	

Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (14 pagas) - Pesetas
<i>Nivel 7</i>		
Ordenanza .....	12.047	168.658
Conserje .....	12.047	168.658
Vigilante nocturno .....	12.047	168.658
Limpiadora Jefe Grupo .....	12.047	168.658
<i>Nivel 8</i>		
Peón .....	18.690	261.660
Limpiadora .....	18.690	261.660
Lavandera .....	18.690	261.660
Fregadora .....	18.690	261.660
Otro personal no cualificado .....	18.690	261.660
Planchadora .....	18.690	261.660
Pinche de Cocina .....	18.690	261.660
Camarero .....	18.690	261.660
Capellán .....	18.690	261.660

## ANEXO III

## Tabla de plus de Convenio

Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (12 pagas) - Pesetas
<i>Nivel 1</i>		
Facultativos y Especialistas .....	18.555	222.660
Titulado superior .....	18.555	222.660
<i>Nivel 2</i>		
ATS .....	-	-
Titulado grado medio .....	1.016	12.192
<i>Nivel 3</i>		
Jefe de Taller .....	-	-
Jefe de Sección .....	12.112	145.344
Jefe de Negociado .....	7.550	90.600
Jefe Administrativo .....	4.181	50.172
<i>Nivel 4</i>		
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Autopsia .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Rayos X .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Fotografía .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico de Laboratorio .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Electroencefalografía .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Hemodinámica .....	2.180	26.160
Auxiliar Sanitario Especializado Quirófano .....	2.180	26.160
Ayudante Técnico de Laboratorio .....	2.180	26.160
Analista de Laboratorio .....	2.180	26.160
Oficial Administrativo .....	6.348	76.176
Jefe de Cocina .....	11.559	138.708
Cocinero .....	2.059	24.708
Jefe de Personal Subalterno .....	10.197	122.364
Encargado Servicios Generales .....	-	-
Auxiliar Archivo y Biblioteca .....	8.378	100.536
Operador de Informática .....	1.936	23.232
Encargada general de limpieza .....	-	-
Encargada lavadero, ropero y plancha .....	-	-
<i>Nivel 5</i>		
Auxiliar de Clínica en hospitales .....	-	-
Auxiliar de Clínica en dispensarios .....	-	-
Auxiliar de Laboratorio .....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio .....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Sanitario .....	-	-

Categoría	Importe mensual - Pesetas	Importe anual (14 pagas) - Pesetas
Auxiliar Sanitario en hospitales .....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio, sin funciones sanitarias .....	-	-
Auxiliar Administrativo .....	3.922	47.064
Encargado o Jefe de Almacén .....	6.318	75.816
Cocinero Ayudante .....	8.806	105.672
Calefactor .....	2.658	31.896
Fontanero .....	2.658	31.896
Albañil .....	2.658	31.896
Carpintero .....	2.658	31.896
Pintor .....	2.658	31.896
Electricista .....	2.658	31.896
Jardinero .....	2.658	31.896
Peluquero-Barbero .....	2.658	31.896
Conductor de segunda .....	2.658	31.896
Otro personal cualificado .....	2.658	31.896
Oficial de Oficios .....	2.658	31.896
Informadora-Recepcionista .....	5.625	67.500
Cortadora .....	2.084	25.008
Costurera .....	-	-
Telefonista .....	3.520	42.240
<i>Nivel 6</i>		
Ayudante de Oficios .....	7.464	89.568
Manipulador de Almacén .....	-	-
Operador de Fotocopiadora .....	-	-
<i>Nivel 7</i>		
Ordenanza .....	6.159	73.908
Conserje .....	6.159	73.908
Vigilante nocturno .....	6.159	73.908
Limpiadora Jefe Grupo .....	-	-
<i>Nivel 8</i>		
Peón .....	2.090	25.080
Limpiadora .....	-	-
Lavandera .....	-	-
Fregadora .....	-	-
Otro personal no cualificado .....	-	-
Planchadora .....	-	-
Pinche de Cocina .....	-	-
Camarero .....	-	-
Capellán .....	4.420	53.040

El personal acogido al presente Convenio, queda clasificado profesionalmente de acuerdo a las siguientes categorías:

Facultativos y Especialistas.  
Titulado superior.  
ATS.  
Titulado grado medio.  
Jefe de Taller.  
Jefe de Sección  
Jefe de Negociado  
Jefe Administrativo  
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Autopsia.  
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Rayos X.  
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Fotografía.  
Auxiliar Sanitario Especializado Técnico Laboratorio.  
Auxiliar Sanitario Especializado Electroencefalografía.  
Auxiliar Sanitario Especializado Hemodinámica.  
Auxiliar Sanitario Especializado Quirófano.  
Ayudante Técnico de Laboratorio.  
Analista de Laboratorio.  
Oficial Administrativo.  
Jefe de Cocina.  
Cocinero.  
Jefe de Personal Subalterno.  
Encargado Servicios Generales.  
Auxiliar Archivo y Biblioteca.  
Operador de Informática.  
Encargada general de limpieza.  
Encargada lavadero, ropero y plancha.  
Auxiliar de Clínica en hospitales.  
Auxiliar de Clínica en dispensarios.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio.  
Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Sanitario.  
Auxiliar Sanitario en hospitales.

**Auxiliar Sanitario Especializado Mozo Servicio, sin funciones sanitarias.**

- Auxiliar Administrativo.
- Encargado o Jefe de Almacén.
- Cocinero Ayudante.
- Calefactor.
- Fontanero.
- Albañil.
- Carpintero.
- Pintor.
- Electricista.
- Jardinero.
- Peluquero-Barbero.
- Conductor de segunda.
- Otro personal cualificado.
- Oficial de Oficios.
- Informadora-Recepcionista.
- Cortadora.
- Costurera.
- Telefonista.
- Ayudante de Oficios.
- Manipulador de Almacén.
- Operador de Fotocopiadora.
- Ordenanza.
- Conserje.
- Vigilante nocturno.
- Limpiadora Jefe Grupo.
- Peón.
- Limpiadora.
- Lavandera.
- Fregadora.
- Otro personal no cualificado.
- Planchadora.
- Pinche de Cocina.
- Camarero.
- Capellán.

**3741** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 21 de diciembre de 1987, de la Secretaria General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre este Departamento y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de información sobre acción social y servicios sociales.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 23, de fecha 27 de enero de 1988, se transcribe a continuación la rectificación oportuna.

En la página 2914, en el título de la cláusula octava, donde dice: «Representaciones respectivas materiales y económicas», debe decir: «Prestaciones respectivas materiales y económicas».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**3742** *RESOLUCION de 21 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan dos teclados, marca «Maxi Switch», modelo M-E-101 y marca «Tandon», modelo 2186122-11, fabricados por «Eeco Incorporated (Maxi Switch)», en su instalación industrial ubicada en Phoenix (Estados Unidos), y por «Enelco, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Magdalena de Kino (Méjico).*

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Tandon Computer España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Nuria, 59, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de dos teclados, fabricados por «Eeco Incorporated (Maxi Switch)», en su instalación industrial ubicada en Phoenix (Estados Unidos), y por «Enelco, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Magdalena de Kino (Méjico);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave 87104104, la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad

Anónima», por certificado de clave TMTANEECIA01TP, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe GTE-0314, con caducidad el día 21 de diciembre de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 21 de diciembre de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

- Primera. Descripción: Tipo de teclado.
- Segunda. Descripción: Disposición de las teclas alfanuméricas.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Maxi Switch», modelo M-E-101.

Características:

- Primera: Combinado.
- Segunda: Qwerty.

Marca «Tandon», modelo 2186122-11.

Características:

- Primera: Combinado.
- Segunda: Qwerty.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 21 de diciembre de 1987.-El Director general, Julio González Sabat.

**3743** *RESOLUCION de 14 de enero de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se acuerdan inscripciones en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.*

Vista la solicitud de inscripción en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial presentada por los señores que se relacionan en el anexo de esta Resolución;

Cumplidos los requisitos establecidos en la Ley de Patentes, de 20 de marzo de 1986, y Reglamento para su ejecución de 10 de octubre de 1986,

Esta Dirección, a propuesta de la Secretaria General, ha acordado se proceda a la inscripción de los interesados en el citado Registro, previo juramento o promesa de cumplir fiel y lealmente su cargo, guardar secreto profesional y no representar intereses opuestos en un mismo asunto.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 14 de enero de 1988.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

### ANEXO

#### Relación de Agentes de la Propiedad Industrial

Apellidos y nombre	DNI
González Ballesteros, Pedro .....	543.032
Serra Gesta, José Ignacio .....	50.006.596

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**3744** *ORDEN de 27 de noviembre de 1987 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 745/1983, interpuesto por don José Garrigós Sastre.*

Ilmos. Sres.: Habiéndose dictado por la Audiencia Territorial de Madrid, con fecha 26 de abril de 1986, sentencia firme en el recurso